

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Diferenciace mezd v krajích ČR

Wage differentiation among Regions in the Czech Republic

Student: Michal Palát

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student:

Michal Palát

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202R027 Národní hospodářství

Téma:

Diferenciace mezd v krajích ČR
Wage Differentiation among Regions in the Czech republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teorie lidského kapitálu a determinace mezd
 3. Vývoj mezd v ČR od roku 1993
 4. Rozdíly ve struktuře mezd v krajích ČR
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BALCAR, Jiří. Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii. *Ekonomická revue*, 2006, roč. 9, č. 3, s. 86-98.
BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-0-226-04120-9.
KRUEGER, Alan B. a Lawrence H. SUMMERS. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica*, 1988, roč. 56, č. 2, s. 259-293.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracoval samostatně a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Ostravě dne 9. 5. 2012

.....

Podpis bakaláře

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat vedoucímu práce Ing. Zuzaně Machové za odborné vedení mé práce a poskytnutí cenných rad a doporučení.

Obsah

1.	Úvod.....	4
2.	Teoretické aspekty	5
2.1	Lidský kapitál	5
2.2	Základní zásady poskytování mezd, platů a odměn	10
2.3	Determinanty ovlivňující úroveň mezd	13
2.4	Minimální mzda.....	17
2.5	Životní a existenční minimum.....	18
3.	Vývoj mezd v ČR od roku 1993	19
3.1	Průměrná hrubá měsíční mzda	19
3.2	Reálné mzdy v ČR od roku 1993	22
3.3	Vývoj HDP.....	24
3.4	Mzdové rozdíly mezi muži a ženami	25
3.5	Medián mzdy	26
3.6	Mzdové rozdíly mezi ČR a Slovenskem	28
4.	Mzdové rozdíly v krajích ČR	30
4.1	Příčiny rozdílných mezd v jednotlivých regionech ČR	30
4.2	Průměrné mzdy v jednotlivých krajích	32
5.	Závěr	44
	Seznam použité literatury	46
	Seznam zkratk	51
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	52

1. Úvod

Bakalářská práce je zaměřena na rozdíly ve mzdách v jednotlivých krajích České republiky. Je to poměrně aktuální téma především pro mladší obyvatelstvo a obecně pro studující občany, z důvodu postupného zjišťování a hledání různých variant pro své budoucí uplatnění v zaměstnání a s ním spojené výše odměny za práci v podobě mzdy. Tyto prostředky získané v podobě odměny za práci jsou využity na uspokojování lidských potřeb, ke spotřebě a k úsporám.

Bakalářská práce je rozdělena kromě úvodu a závěru do tří částí. První z nich je část teoretická, která je zaměřena především na determinanty mezd, lidský kapitál, rozdíl mezi mzdou a platem, pojmy jako minimální mzda, životní a existenční minimum apod.

Druhá část je věnována historickému vývoji mezd v ČR od roku 1993, tedy od vzniku samostatné České republiky, vývoji reálných mezd, vysvětlením rozdílu mezi nominální a reálnou úrovní mezd, vývojem mediánu mezd a také srovnání mzdového vývoje mezi Českou republikou a Slovenskem od roku 1993.

V poslední, třetí části bude objasněna aktuální výše mezd v jednotlivých krajích České republiky. Ke každému kraji bude poskytnuta také stručná charakteristika daného regionu, čím je charakteristická a také budou u jednotlivých regionů popsány důvody dané mzdové úrovně, tzn. co mzdy v každém kraji nejvíc ovlivňuje.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou mzdové rozdíly v jednotlivých krajích v ČR, jaké jsou hlavní příčiny její různorodosti, proč se po rozpadu ČSFR tak rozdílně vyvíjela úroveň mezd mezi ČR a Slovenskem.

2. Teoretické aspekty

Jak bylo již zmíněno v úvodu, tato část bakalářské práce se bude týkat spíše teoretických vysvětlení pojmů jako jsou lidský kapitál, rozdíl mezi mzdou a platem, minimální mzda, životní a existenční minimum. Pro přehled současné situace na území ČR bude zmíněna aktuální průměrná výše mzdy či platová tabulka pro rok 2012 a jiné ekonomické ukazatele.

2.1 Lidský kapitál

V této teoretické části bude největší pozornost zaměřena především na problematiku lidského kapitálu, jakožto na pojem, který je úzce spjat s ostatními kapitolami v této části a má na ně nemalý vliv. „*Silný pozitivní vliv individuálního lidského kapitálu na produktivitu práce a na výdělky jedince je spolehlivě prokázán*“ Urbánek (2005, str. 1).

2.1.1 Termín lidský kapitál

Všeobecně si pod pojmem kapitál mnozí lidé představují buď vlastnit bankovní účet, nebo akcie nějaké firmy, nemovitost atp. Za formy kapitálu je pokládáme proto, že v dlouhém období vynášejí důchod, tj. peněžní příjmy mohou zvyšovat naše peněžní aktiva, kapitál je výnosný (Kameníček, 2003).

Lidský kapitál je relativně starý pojem, ale poměrně nová výzkumná oblast v ekonomii. Základní myšlenka spočívá v tom, že lidské schopnosti jsou z velké části nabyté či rozvinuté prostřednictvím informací a formálního vzdělávání doma nebo ve škole, pomocí tréninku, zkušeností a také mobility na trhu práce.

Všechny tyto aktivity jsou ovšem nákladné, jelikož zahrnují výdaje peněz a také z důvodu příjmů, kterých se musejí vzdát studenti, trenéři apod. po dobu vzdělávání nebo výcviku. Od doby, kdy se výdělky a výhody pocházející z těchto aktivit hromadí především v budoucnu a jsou z větší části poměrně trvalé, tak je toto nákladné nabytí lidského kapitálu chápáno jako forma investice. Zhoršení kvality zdraví a narušení nebo úpadek dovedností nám symbolizují pokles hodnoty lidského kapitálu, který je kompenzován, i když na dobu neurčitou, udržováním takových aktivit jako jsou určitá rekvalifikace nebo snaha o zlepšení zdraví (Mincer, 1993).

Podle OECD (2001), jsou lidský kapitál znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.

2.1.2 Investice do lidského kapitálu

Jak uvádí Kameníček (2003), investice do lidského kapitálu:

- zdokonalují naše dovednosti;
- zlepšují zdraví a následně zvyšují psychická nebo peněžní aktiva, příjmy. Statistika nám dokazuje, že lidé s vyšším vzděláním a kvalifikací dosahují v průměru vyšších výdělků.

Investice do lidského kapitálu se od sebe liší třemi způsoby:

- formou (školní vzdělávání, zdravotní péče, výcvik na pracovišti, migrace, zjišťování informací o cenách, příjmech, mzdách atd.);
- účinky na výdělky a na spotřebu;
- investovanými objemy, mírami výnosu a zejména intenzitou vnímání vazby mezi investicí a výnosem.

Dle Kameníčka (2003), vzdělání a výcvik představují nejdůležitější formy investic do lidského kapitálu. V minulém století se základní školní vzdělání stalo celosvětovým standardem. V současnosti se za nový standard považuje střední vzdělání s maturitou. Trendem se stává, že děti ze středních tříd a z chudých rodin navštěvují vysoké školy.

Jeho osobní studie prokázaly rozdíl mezi nejvyspělejšími ekonomikami světa a ostatními zeměmi ve výnosech z investic do lidského kapitálu. Zjistil, že např. ve Spojených Státech příjem středoškoláků a vysokoškolsky vzdělaných lidí po 2. světové válce výrazně vzrostl. V méně rozvinutých zemích jsou výnosy z lidského kapitálu obecně nižší.

Přesto jsou příjmy vzdělanějších lidí obecně výrazně nadprůměrné. Ovšem když se ještě jednou vrátíme k tomuto poválečnému období v USA, tak se v tu dobu potýkala s nepříznivým hospodářským cyklem. To se psalo v dobovém tisku. S odstupem času je zřejmé, že v sedmdesátých letech ekonomika USA trpěla recesí, válkou ve Vietnamu, růstem vnitřního státního dluhu, klesající konkurenceschopností amerických firem apod.

Proto byl pokles investic do lidského kapitálu v tomto období pravděpodobně spojen s celkovým vývojem hospodářského cyklu.

„Investice do lidského kapitálu jsou přímo úměrné vývoji nákladů a výnosů ze vzdělávání a podléhají společenským a dobovým vlivům, včetně vlivů kulturních“ Kameníček (2003, str. 2).

Model investic do lidského kapitálu nám předpokládá teorii, kdy se v podstatě člověk rozhoduje o tom, zda-li se bude dále vzdělávat či nikoliv. A klade si otázku, jestli je další rok vzdělávání dobrou investicí. Odpověď na tuto otázku bude znít ano v takovém případě, kdy zvýšené příjmy a ostatní položky, které jsou získané díky tomuto roku vzdělávání, převyšují výchozí náklady a přinášejí minimálně takový výnos, jaký by přinesl jiný způsob investice peněz a času rozhodující se osoby (Šimek, 2008).

Bezpochyby další velmi významný vliv na investice do lidského kapitálu má vliv rodinného prostředí. Protože rodina má vliv na naše dovednosti, znalosti, na návyky a na utváření hodnotových škál dětí.

Rozdíly v nadání, které se v brzkém věku můžou zdát nízké, se mohou během dospívání, čili během školní docházky, výrazně prohloubit. A proč tomu tak ve skutečnosti je? Všechny děti se učí relativně lehce. Děti, které jsou vlivem rodinného prostředí lépe vedeny, se naučí mnohem více, než jejich méně šťastní vrstevníci.

Podobnou situaci si můžeme popsat v následující situaci. Jako spotřebitelé se pochopitelně zajímáme o kvalitu daného výrobku. Před nákupem zvažujeme poměr mezi kvalitou a cenou. Na trhu práce je to stejné. Zaměstnavatelé bezpochyby nebudou mít zájem o takové zaměstnance, kteří nedokončili školní vzdělání, nebo o lidi, kteří sotva čtou a postrádají základní pracovní návyky.

Na tyto aspekty lidského kapitálu má rozhodující vliv rodina. Protože právě rodiče nám zásadně ovlivňují vzdělání, resp. úsilí, které jejich děti vynakládají na dosažení úrovně vzdělání. Další aspekty mohou být například jejich stálost v manželství a v povolání a další důležité oblasti jejich života (Kameníček, 2003).

2.1.3 Měření lidského kapitálu

V současné době se měření lidského kapitálu věnuje velmi intenzivně Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která každoročně vydává zprávu o stavu a rozvoji lidského kapitálu nazvanou Education at a glance.

Při této příležitosti i OECD definovala pojem lidský kapitál, přičemž za něj považuje znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují podmínky pro vytváření osobního, ekonomického a sociálního blaha (Mazouch, Fischer, 2011).

Jak uvádí Mazouch, Fischer (2011), prvotním úskalím je fakt, že lidský kapitál je kvalitativní vlastnost daného člověka, zatímco my se jej snažíme změřit pomocí kvantitativních ukazatelů. Ještě než se pustíme do hledání jednotlivých ukazatelů z praktického hlediska, pokusíme se vymezit ukazatel, který by byl (ovšem nedostižným) ideálem. Jednotlivé části lidského kapitálu se ovšem natolik vzájemně ovlivňují, že kvantifikace jen jedné z nich nám ještě nedává záruku přesnější kvantifikace úrovně lidského kapitálu.

Kdybychom měli vybrat jednu z lépe změřitelných částí úrovně lidského kapitálu, tak je to úroveň znalostí. Ověření znalostí může být realizováno pomocí znalostního testu. Testováním úrovně znalosti by se mohlo docílit důkladného prověření jedné složky lidského kapitálu a mimo to i k částečnému odhadu úrovně dalších složek. Z celkové úrovně lidského kapitálu by se však jednalo o pouze částečné hodnocení, protože jen znalosti nám nevykazují celkovou úroveň lidského kapitálu.

Další variantou, pomocí níž bychom mohli posuzovat úroveň lidského kapitálu, je zjišťování úrovně vzdělání. Dosažené vzdělání v podobě buď titulu, nebo certifikátu by mělo, znovu v ideálním případě, ukazovat na určitou úroveň schopností, znalostí a dovedností jedince, prostřednictvím kterých dosáhl právě na tento titul či certifikát.

Jednotlivé stupně vzdělání plní funkce, rozdělené na část selektivní a produktivní. Hlavní rozdíl je v tom, že selektivní funkce by měla od sebe oddělit takové jedince, kteří na danou úroveň vzdělání ještě mají požadovanou úroveň lidského kapitálu, od těch, kteří ji nemají. Produktivní funkce má za úkol rozvíjet a zvyšovat tuto úroveň.

„Základním úskalím ohodnocení úrovně lidského kapitálu úrovní vzdělání je fakt, že i stejné úrovně vzdělání se od sebe značně liší. Srovnatelné by toto ohodnocení bylo pouze za předpokladu, že selektivní a produktivní funkce vzdělávání jsou stejně efektivní na konkrétní úrovni vzdělání a stejně efektivní v čase. Navíc toto ohodnocení je opět kvalitativní, což není pro další statistické analýzy nejvhodnější“ Mazouch, Fischer (2011, str. 4).

Tímto bychom mohli uzavřít kapitolu, v níž jsme polemizovali o ideálních teoretických ukazatelích a budeme se v následujících částech věnovat pouze realistickým možnostem zachycení stavu a vývoje lidského kapitálu v praxi.

Dle Jeonga (1998), se nejčastěji používají dva přístupy k měření. První přístup je založený na měření nákladů na investice do lidského kapitálu, přičemž nejčastěji používaná proměnná se zde uvádí délka školního vzdělání. Jsou zde ovšem tři problematické

skutečnosti. Nemůžeme tímto způsobem změřit lidský kapitál, který se buduje pomocí neformálního vzdělávání (vzdělávání na pracovišti), dále se neměří zdraví a také jeden rok studia nepřispívá k budování lidského kapitálu ve všech zemích stejně.

Naopak druhý přístup k měření lidského kapitálu spočívá v příjmech, ovšem za předpokladu, že dochází k rozdílným příjmům mezi jednotlivými pracovníky kvůli rozdílům v jejich lidských kapitálech. Pochopitelně i tento přístup předpokládá určité nedostatky a nepřesnosti a to především z toho důvodu, že nepředpokládá rozdíly v dovednostech, které byly získané mimo školu, nepřihlíží ke zdraví a považuje kvalitu vzdělání ve všech zemích za stejnou a rovnocennou.

Jak uvádí Mazouch, Fischer (2011), tak mimo určité teoretické ukazatele, které byly již zmíněny, existují i základní datové zdroje, které je možné reálně využít pro odhad úrovně lidského kapitálu. Jedná se takové oblasti, jako je šetření úrovně funkční gramotnosti dospělých, zdroje o formálním vzdělávání obyvatelstva a zdroje o dalším vzdělávání obyvatelstva.

- Funkční gramotnost dospělých

Mezi základní datové zdroje, pomocí kterých lze popsat tu část lidského kapitálu, která se týká znalostí a dovedností, patří šetření funkční gramotnosti dospělých. V tomto šetření není gramotnost chápána pouze jako ohodnocení základů psaní a čtení, ale jedná se o mnohem rozvinutější studii. Jedná se o zjištění počtářských, čtenářských a informačních schopností a v současnosti také o gramotnost přírodovědeckou. Šetřením tohoto typu se zabývá a také ji provádí OECD a to již od 90. let.

Česká republika se již zúčastnila třetí vlny šetření, a sice v roce 1998. Škála hodnocení byla kvantitativní v rozmezí 0 – 500 bodů a na základě dosažených výsledků byli účastníci dále rozděleni do 4 skupin.

- Formální a neformální vzdělávání obyvatelstva

Dalším přístupem k měření lidského kapitálu je hodnocení na základě dosažení určité úrovně vzdělání v rámci vzdělávací soustavy nebo mimo ni. Ještě než si objasníme rozdíl mezi formálním a neformálním vzděláváním, tak zde bude objasněno pár základních pojmů, které je vhodné si připomenout.

- Celoživotní učení je takové učení, které je rozděleno do dvou základních, na sebe navazujících etap, které jsou pojmenovány jako počáteční a další vzdělávání.

- Počáteční vzdělávání probíhá zejména v mladém věku formou školní docházky. Skládá se ze základního vzdělávání, dále středního vzdělávání a konečně vzdělávání terciální.
- Další vzdělávání se uskutečňuje především po ukončení počátečního vzdělávání, tzn. po ukončení studia a vstupu na trh práce. Lze jej dále rozlišovat na formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání – je upraveno právními předpisy a probíhá pouze ve vzdělávacích institucích, tím se myslí školní zařízení, ať už jako počáteční či další vzdělávání (např. středoškolské nebo vysokoškolské studium dospělých). Zahrnuje navazující stupně vzdělávání (jako je vzdělávání základní, střední a terciální), jejichž dosažení je poté stvrzováno příslušným osvědčením (diplom, vysvědčení).

Neformální vzdělávání – je častější formou dalšího vzdělávání. Spočívá v získávání vědomostí a dovedností, které se koná za účasti učitele, odborného lektora apod., probíhá organizovaně ve skupinách a na rozdíl od formálního vzdělávání nekončí završením určitého stupně vzdělání. Příkladem tohoto typu vzdělávání mohou být různé kurzy pořádané ve volném čase vzdělávaných, krátkodobá školení a přednášky a nebo také rekvalifikace (Mazouch, Fischer, 2011).

2.2 Základní zásady poskytování mezd, platů a odměn

Mnoho lidí považuje pojmy mzda a plat za synonymum, což není tak zcela pravdivý výrok. V této kapitole bude objasněno a vysvětleno, v čem spočívá hlavní rozdíl mezi mzdou a platem, jaká je současná výše průměrné mzdy v ČR a také bude poskytnuta platová tabulka pro rok 2012.

2.2.1 Mzda

Mzda je definována jako: „*peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků*“ Vybíhal (2011, str. 81).

Za mzdu lze považovat tyto složky:

- základní mzdu;
- naturální mzdu;
- příplatky;

- doplátky;
- osobní ohodnocení;
- periodické prémie;
- cílové prémie.

Přičemž součet těchto složek nám udává požadovanou výslednou hrubou mzdu, která se dále využívá k výpočtům daní a čisté mzdy, kterou zaměstnanec za svou práci obdrží.

Jak uvádí Vybíhal (2011), existuje několik forem základní mzdy:

- a) časová (měsíční, hodinová) – ta se především uplatňuje u takových pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí technických, resp. hodnotových ukazatelů. Základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdového tarifu daného zaměstnance a skutečně odpracované doby;
- b) úkolová – je takovou formou základní mzdy, která je závislá na výkonu pracovníka. Oproti časové mzdě má jednu podstatnou výhodu, a sice v poměrně snadnější motivaci pracovníků k práci;
- c) podílová – se vypočítá jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb;
- d) provizní – se zpravidla stanoví jako podíl v procentech z realizovaných zakázek, obchodů nebo množství získaných klientů;
- e) osobní – se aplikuje u takových pracovníků, kteří mají po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Realizace tohoto typu mzdy může být jak u dělnických profesí, tak u manažerů a vedoucích zaměstnanců.

V současné době, tzn. v roce 2012 má průměrná měsíční mzda v ČR hodnotu 24 089 Kč (Český statistický úřad, 2012).

2.2.2 Plat

Plat je dle Šubrta (2009) peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, který je:

- územní samosprávních celek;
- organizační složka státu;
- státní fond;
- příspěvková organizace;

- školská právnická osoba;
- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

Zaměstnavatel má povinnost příslušnému zaměstnanci vydat písemný platový výměr, a to v den nástupu do práce. Jedná se o informaci o platové třídě a stupni, o výši tarifu, o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu.

Plat se skládá z:

- platového tarifu;
- příplatků;
- dalších složek platu.

Tab. 2. 1. : Stupnice platových tarifů pro rok 2012

Platový stupeň	Počet let praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6.550	7.110	7.710	8.350	9.060	9.830	10.660	11.570	12.550	13.620	14.780	16.020	17.370	18.850	20.470	22.200
2	do 2 let	6.790	7.370	8.000	8.670	9.400	10.200	11.060	12.000	13.030	14.130	15.340	16.630	18.030	19.570	21.240	23.030
3	do 4 let	7.050	7.650	8.300	9.000	9.770	10.580	11.480	12.460	13.520	14.670	15.920	17.260	18.720	20.300	22.050	23.900
4	do 6 let	7.320	7.940	8.620	9.340	10.140	10.990	11.920	12.930	14.040	15.230	16.520	17.910	19.420	21.070	22.880	24.800
5	do 9 let	7.600	8.240	8.950	9.690	10.520	11.400	12.370	13.420	14.570	15.810	17.140	18.580	20.160	21.860	23.740	25.740
6	do 12 let	7.890	8.550	9.290	10.070	10.920	11.840	12.840	13.930	15.120	16.410	17.800	19.290	20.920	22.690	24.640	26.710
7	do 15 let	8.190	8.890	9.640	10.450	11.340	12.280	13.330	14.450	15.690	17.030	18.470	20.010	21.710	23.550	25.570	27.710
8	do 19 let	8.500	9.230	10.000	10.840	11.770	12.750	13.830	15.000	16.280	17.670	19.160	20.770	22.530	24.440	26.530	28.760
9	do 23 let	8.820	9.580	10.390	11.260	12.220	13.230	14.360	15.570	16.900	18.350	19.890	21.550	23.380	25.360	27.540	29.840
10	do 27 let	9.150	9.940	10.780	11.680	12.680	13.730	14.910	16.160	17.540	19.040	20.640	22.370	24.260	26.310	29.570	30.970
11	do 32 let	9.510	10.320	11.190	12.120	13.160	14.250	15.480	16.770	18.200	19.760	21.420	23.220	25.170	27.310	29.650	32.140
12	nad 32let	9.870	10.720	11.620	12.580	13.660	14.780	16.070	17.400	18.890	20.510	22.230	24.100	26.120	28.340	30.770	33.350

Zdroj: Ucimse.cz, 2012, vlastní úprava

2.3 Determinanty ovlivňující úroveň mezd

Determinanty, které ovlivňují úroveň mezd, budou nejprve popsány především z národohospodářského hlediska a pak také pro doplnění a pro úplnost z hlediska manažerského.

Ekonomická, politická a sociální struktura bývalého Československa se rapidně změnila. V centrálně plánované ekonomice byly mzdy determinovány danou centrální sazbou. Jenže zde byl nedostatek efektivního zapojení ze strany managementu a pracovníků proto, aby tento systém měl nějaké smysluplné výsledky. Investice jak do fixního, tak do lidského kapitálu byly pod kontrolou na základě plánu, který byl založen z velké části na jiných než ekonomických předpisech. Během ekonomické transformace, komunistické zásady o mzdovém ohodnocení byly okamžitě přesunuty mezi standartní rámec tržního ekonomického systému. Počáteční fáze ekonomické transformace byla doprovázena nejasnostmi ve struktuře vlastnictví a bylo velmi obtížné věřit ekonomickým ukazatelům, jako jsou ukazatel ziskovosti apod. Výsledky z těchto studií jsou nicméně velmi užitečné a můžou být využity v současnosti. Tyto studie se snaží přispět k pochopení procesu, který nastal během utváření mezd v ČR a Slovensku ještě před vstupem do Evropské unie.

2.3.1 Makroekonomické hledisko

Jak uvádí Gottvald (2002), existuje mnoho způsobů, jak vysvětlit proč lidé dostávají rozdílnou výši mezd. V souladu se standartní neoklasickou teorií, zaměstnanci v konkurenčně tržním systému jsou ohodnocováni takovými mzdami, které se rovnají jejich příležitostným nákladům. Firma, která maximalizuje svůj zisk, najímá stále nové pracovníky, až do bodu, kdy se hodnota tržní mzdy vyrovná s hranicí pracovní produktivity.

Mzdy by měly být výhradně určovány kvalitou pracovníků. Typické rysy či znaky práce by neměly mít žádný vliv na mzdové determinanty. Mzdové rozdíly v závislosti na jednotlivých odvětvích v klasickém konkurenčním trhu práce mohou nastat v důsledku kompenzace rozdílů pracovního vlastnictví, které přímo ovlivňuje pracovníkův užitek nebo kvůli rozdílům v kvalitě práce. Změny nabídky a poptávky mezi odvětvími nebo krátkodobá imobilita pracovníků může být další příčina výše zmíněných mzdových rozdílů. Tudiž tato teorie také vysvětluje fakt, že pracovníci obdrží kompenzace jejich mezd kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu v důsledku pracování v rizikovém životním prostředí, jako např. v dolech. A tak tyto rozdíly v pracovních podmínkách jsou logicky dalším vysvětlením mzdových rozdílů mezi jednotlivými odvětvími pro pracovníky, kteří mají stejnou či podobnou kvalifikaci.

Některé teorie preferují osobní vlastnosti jako nejdůležitější determinanty mezd. Vídí zde jistou shodu v tzv. běžně aplikované Mincerové funkci mezd, která je založená na lidském kapitálu. Tato teorie nám ukazuje, že lidé mohou být posuzováni na základě jejich schopností a dovedností, zatímco pozice v práci je charakterizována její obtížností. Tento rozdílný a diskriminovaný trh práce zdůrazňuje, že jak poptávka tak nabídka můžou být také považovány jako vysvětlení rozdílů v mzdách. Když zvážíme rozdílné přístupy zahraniční literatury v této oblasti, tak prohlášení, že mzdy jsou běžně determinovány na základě osobních vlastností, pracovních vlastností, institucionálních a tržních vlastností, je zřejmé a smysluplné.

Je zde další otázka. Jaký je nesoulad mezi požadovanými dovednostmi či schopnostmi a osobními vlastnostmi. Pracovníci jsou zařazováni do jednotlivých tříd podle jejich kvalifikace, které jsou nejčastěji určovány úrovní dosaženého vzdělání nebo celkové době praxe (zkušeností). Práce se řadí do tříd podle obtížnosti, která je vyjádřena tím, že se po pracovnících vyžaduje určitá úroveň dovedností, vzdělání nebo zkušeností. Často dochází k určitým neshodám mezi úrovní vzdělání a požadovanou kvalifikací pro práci. Proto leckdy práce vyžadující vysokou úroveň kvalifikace je vykonávána jednotlivci s nižší úrovní vzdělání. Na druhou stranu jednotlivci s vyšší úrovní vzdělání se mohou vyskytovat v takových zaměstnáních, které vyžadují nižší kvalifikaci.

Důraz, který směřuje k úrovni vzdělání přesahující tržní požadavky může mít také další důvody. Podniky trvají na tom, že určité části lidského kapitálu svých zaměstnanců jsou důležitější než např. současná technologická úroveň, především kvůli efektivnějšímu a plynulejšímu procesu nových technologií a výrobních vstupů. Zaměstnavatelé mohou tímto využít svůj akumulovaný lidský kapitál ve firmě a ušetřit peníze tím, že nemusí najímat dražší pracovní sílu na jiném trhu práce, nemusí kupovat další drahé alternativy nebo investovat peníze k dodatečnému vzdělání pro své zaměstnance.

Jak již bylo zmíněno, mzdy pracovníků jsou rozdílné z důvodu, že jsou rozdílní také samotní pracovníci. Každý pracovník vstupuje na trh práce s jedinečnými a osobitými vlastnostmi, kvalitami a znalostmi, obecně řečeno s rozdílným lidským kapitálem. Každý si vybírá svou vlastní cestu jak nabýt lidský kapitál. Někteří lidé se rozhodnou, že budou dlouhá léta studovat a vydělávat si peníze v pozdějším věku, zatímco druhá skupina lidí se rozhodne vydělávat dříve. První případ lidí předpokládá, že poté co vystudují, najdou lépe placenou práci jako kompenzaci za investici do vzdělání. Toto je Mincerova mzdová teorie, která je založená na standartní teorii lidského kapitálu, kde je zaměstnanecká mzda determinována

úrovni dosaženého vzdělání, zkušenostmi z dosavadní práce či jiné specifické pracovní zkušenosti nabyté v podniku.

V 90. letech v Británii vznikla ještě jedna analýza mzdových determinant, tzv. teorie „white collar workers“. Tato studie je poměrně zajímavá, neboť prezentuje faktory mzdových determinant prostřednictvím významných manažerů. Nejdůležitějšími faktory z pohledu manažerů jsou ziskovost a produktivita ve společnosti, jak společnost funguje atd. Je dobré zmínit, že přítomnost odborů v podnicích silně ovlivňuje manažery. Vhodná empirická analýza nám ukazuje standardní determinanty mezd a faktory, které ovlivňují mzdy zaměstnancům (Gottvald, 2002).

Toto bylo Gottvaldovo makroekonomické či národohospodářské vysvětlení determinantů mezd, nyní determinanty mezd z hlediska mikroekonomického (manažerského).

2.3.2 Mikroekonomické hledisko

„Řada zaměstnavatelů, majitelů i vedoucích zaměstnanců organizací je přesvědčeno, že odměny zaměstnanců by měly záviset na jejich pracovním výkonu, protože jen tak budou zaměstnanci motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu“ (Horváthová, Čopíková, 2010, str. 32).

Některé odměny ovšem vůbec nejsou spjaty s pracovním výkonem, ale spíše jsou vázány na příslušnost k organizaci, dobu zaměstnání celkem nebo v organizaci (tzv. princip seniority). Nejrozličnější faktory, které nám ovlivňují proces odměňování, je nutno poznat, uvědomit si jejich vlivy a následně je poté zohlednit při odměňování zaměstnanců. Můžeme je rozdělit na:

- vnitřní mzdovorné faktory;
- vnější mzdovorné faktory;
- determinanty odměňování.

a) Vnitřní mzdovorné faktory

Z předchozích řádků víme, že, nelze odměnu zaměstnance odvozovat pouze z jeho pracovního výkonu. Za co jsou tedy podle tzv. vnitřních mzdovorných faktorů zaměstnanci odměňováni? Jako nejtypičtější a nejběžnější jsou uváděny např. dovednosti zaměstnance, vzdělání, všeobecné znalosti, plnění úkolů, tvořivost, iniciativa, schopnost řešit problémy, obtížnost práce apod (Horváthová, Čopíková, 2010).

b) Vnější mzdovorné faktory

Oproti vnitřním mzdovorným faktorům, si ty vnější můžeme rozdělit do skupin na:

- situaci na trhu práce, zejména přebytek nebo nedostatek pracovních sil určité úrovně a kvalifikace, úroveň a formy odměňování zaměstnanců u ostatních konkurujících organizací, nebo také životní způsob a životní podmínky ve společnosti;
- platné zákony, předpisy a výsledky kolektivního jednání v oblasti odměňování.

Na trhu práce je cena práce určována především tržními faktory, jako jsou nabídka na trhu práce a její poptávka. Podobně jako tomu je i u jiných trhů, tak také trh práce má tendenci směřovat k rovnováze. Mzda či plat, při které k této rovnováze dojde, se nazývá mzda tržní. V případě nerovnováhy na trhu práce, která je způsobená buď přebytkem na straně nabídky, nebo na straně poptávky, se trh vyrovnává změnami mezd/platů.

Existují i určité netržní faktory, které mají vliv na odměny zaměstnanců jako např. omezená mobilita pracovní síly. Tím je myšleno, že zaměstnanci většinou zůstávají na svých pracovních místech z jiných než finančních důvodů. Můžeme zde zařadit buď určité osobní důvody, nebo také lidé zůstávají na svých pracovních místech proto, že o lepších pracovních příležitostech prostě nevědí.

Další faktor, který nespadá pod ten tržní, je působení odborů a legislativy. Po legislativní stránce je třeba především dodržovat stanovenou minimální mzdu, minimální mzdové/platové tarify, plavené překážky v práci, placenou dovolenou apod. Tam, kde působí odborové organizace, jsou platy a mzdy stanovovány většinou pomocí kolektivního vyjednávání.

Na výši mezd a platů má nemalý vliv také diskriminace. O diskriminaci můžeme hovořit v takovém případě, když je získání pracovní příležitosti na trhu práce omezeno pouze pro určité skupiny pracovní síly. Mezi nejtypičtější skupiny řadíme takové skupiny, které jsou vymezené na základě rasy, pohlaví, etnické příslušnosti nebo věku. Důsledkem této diskriminace je především růst mezd a platů, ale také omezení pracovní nabídky pro ty skupiny, na něž se diskriminace nevztahuje (Horváthová, Čopíková, 2010).

Když už byl objasněn vliv diskriminace, tak je vhodné se zmínit o odlišném odměňování mužů a žen. Přestože je v právních předpisech ČR zakotveno to, že platí tzv. zásada rovného odměňování (stejná odměna za práci bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženu), tak statistické údaje z posledních let dokazují, že průměrná mzda či plat žen dosahuje

pouze $\frac{3}{4}$ mzdy či platu mužů. Mezi hlavní příčiny tohoto nerovnoměrného odměňování mezi muži a ženami patří segregace pracovního trhu (ženská pracovní síla bývá soustředěna do odvětví s nízkou mzdovou/platovou úrovní), diskriminace na základě pohlaví nebo méně stabilní profesní růst žen (Horváthová, Čopíková, 2010).

c) Determinanty odměňování

Všechny mzdotvorné faktory vytvářejí spolu s některými dalšími faktory či okolnostmi determinanty odměňování zaměstnanců. Mezi hlavní determinanty odměňování patří:

- situace na trhu práce;
- produktivita práce v organizaci;
- síla odborů v kolektivním vyjednávání;
- úroveň odměňování v zemi, regionu;
- používaná technika a technologie v organizaci;
- životní náklady v zemi a regionu;
- životní způsob lidí v zemi a regionu;
- objem prostředků, které může organizace na odměňování vynaložit;
- existující právní normy týkající se odměňování.

2.4 Minimální mzda

Minimální mzda je upravena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Je definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy stanovuje vláda, dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

V několika zemích byla zavedena minimální mzda především z toho důvodu, aby ochraňovala pracovníky před vykořisťováním. Tímto krokem se mělo předcházet tomu, aby firmy nezneužívaly své ekonomické převahy a nestanovovaly by příliš nízké mzdy svým pracovníkům (Jurečka, Jánošíková a kol., 2009).

„Minimální mzda však může zvýšit nezaměstnanost, pokud je administrativně stanovena na vyšší než rovnovážné úrovni. Firmy, které musejí všem pracovníkům vyplácet alespoň tuto stanovenou minimální mzdu (jež často převyšuje mezní produktivitu méně

kvalifikovaných zaměstnanců) si začnou mezi svými pracovníky vybírat a ty s nižší kvalifikací propouštějí. Lidé s nízkou kvalifikací potom ovšem nejsou schopni najít nové zaměstnání a zařazují se do skupiny (často dlouhodobě) nezaměstnaných osob“ (Jurečka, Jánošíková a kol., 2009, str. 120).

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Poslední změna minimální mzdy proběhla v lednu roku 2007. Tato částka je platná i v současnosti, tzn. v roce 2012 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tab. 2. 2. : Vývoj výše minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
1991 únor	2.000	10,80
1992 leden	2.200	12,00
1996 leden	2.500	13,60
1998 leden	2.650	14,80
1999 leden	3.250	18,00
1999 červenec	3.600	20,00
2000 leden	4.000	22,30
2000 červenec	4.500	25,00
2001 leden	5.000	30,00
2002 leden	5.700	33,90
2003 leden	6.200	36,90
2004 leden	6.700	39,60
2005 leden	7.185	42,50
2006 leden	7.570	44,70
2006 červenec	7.955	48,10
2007 leden	8.000	48,10

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, vlastní úprava

2.5 Životní a existenční minimum

Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění.

Životní minimum je ta nejnižší, minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a dalších lidských potřeb. Částka životního minima platná od 1. 1. 2012 činí:

- pro jednotlivce 3 410 Kč;
- pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč;
- pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč;
- pro nezaopatřené dítě ve věku - do 6 let 1 740 Kč;
 - 6 až 15 let 2 140 Kč;
 - 15 až 26 let 2 450 Kč.

Existenční minimum je definována jako minimální hranice peněžních příjmů, která je nezbytná k zajištění výživy a ostatních základních lidských potřeb na takové úrovni, která nám zajišťuje přežití. Existenční minimum ovšem nelze aplikovat u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Částka existenčního minima, která je platná v současnosti činí hodnoty 2 200 Kč.

3. Vývoj mezd v ČR od roku 1993

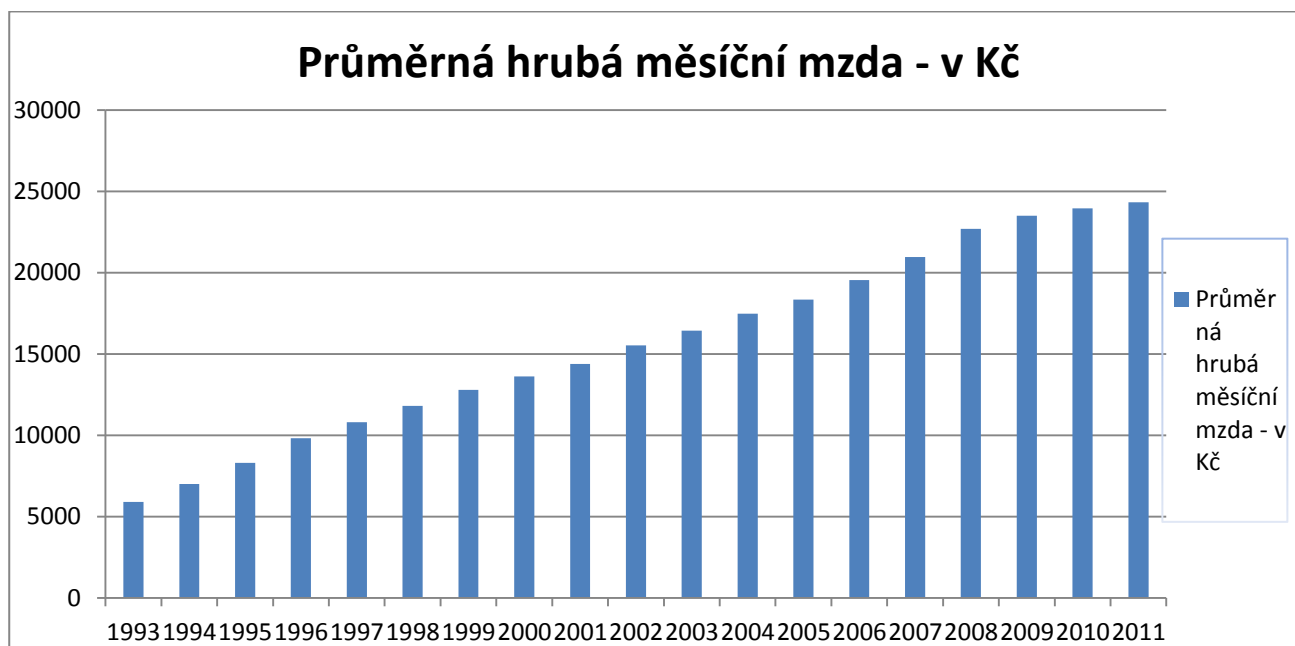
Tato kapitola, nesoucí název Vývoj mezd v ČR od roku 1993, se bude z převážné části věnovat analýze vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců ČR a podobných makroekonomických ukazatelů, které jsou buď přímo spojené s průměrnou hrubou měsíční mzdou nebo spolu určitým způsobem souvisí. Jedná se převážně o ukazatele jako průměrná hrubá měsíční mzda v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru, rozdíl ve výši mezd mezi muži a ženami, vývoj reálných mezd i změny reálného HDP, vysvětlí se rozdíl mezi nominální a reálnou mzdou a také se seznámíme s pojmem medián mezd. Nebude zde chybět ani srovnání vývoje mezd mezi ČR a Slovenskem a budou poskytnuty důvody rozdílného vývoje mezd i nezaměstnanosti těchto dvou zemí.

3.1 Průměrná hrubá měsíční mzda

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Přičemž do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost, odměny a jiné složky mzdy nebo platu. Nezahrnují se zde

náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, které se platí zaměstnavatelem (Český statistický úřad, 2012).

Graf 3. 1. : Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy



Zdroj: Český statistický úřad 2012, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2012, vlastní úprava

Z grafu 3. 1. o průměrné hrubé měsíční mzdě v celém národním hospodářství můžeme konstatovat, že za první měřené období v roce 1993, kdy vznikla samostatná Česká republika, byla průměrná hrubá měsíční mzda 5904 Kč. Výše mzdy od vzniku samostatné ČR rostla poměrně konstantním tempem, až do roku 2008, kdy i na ČR dopadl vliv světové finanční krize, která vznikla důsledkem americké hypoteční krize, a růst průměrné měsíční nominální mzdy se zpomalil.

Pokud zkoumáme průměrnou mzdu, tak si můžeme ekonomiku rozdělit ještě na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru. Nepodnikatelská sféra u nás v současnosti zaměstnává zhruba 20 – 25% produktivní populace. Jsou to lidé pracující ve veřejné správě (školství, zdravotnictví, silnice, dálnice, obrana, bezpečnost apod.). Faktem je, že tento veřejný sektor zaměstnává poměrně nízký počet lidí ve srovnání se sektorem soukromým, platy v tomto sektoru rostou pomalu, výjimkou jsou vždy pouze předvolební období, kdy se vláda snaží zalíbit a úředníkům ráda zvýší jejich plat. Lidé pracující v tomto nepodnikatelském sektoru jsou placeni z veřejných rozpočtů. Na vývoji mezd se tím pádem podílí ne až tak významně. Oproti tomu obecně platí, že mzdy v podnikatelském sektoru rostou rychleji (Lacina, 2008).

V následující tabulce 3. 2. budou zachyceny pro srovnání mimo průměrné výše hrubé mzdy v celém národním hospodářství, také průměrné mzdy v podnikatelské a nepodnikatelské sféře.

Tab. 3. 2. : Vývoj průměrných hrubých měsíčních nominálních mezd (v Kč)

Rok	NH celkem	Podnikatelská sféra	Nepodnikatelská sféra
1993	5904	5891	5942
1994	7004	6961	7122
1995	8307	8297	8332
1996	9825	9764	9973
1997	10802	10853	10611
1998	11801	11994	11090
1999	12797	12887	12474
2000	13614	13864	12731
2001	14793	15033	14733
2002	15866	16017	16197
2003	16917	16149	17692
2004	17466	17191	18714
2005	18344	18019	19877
2006	19546	19244	20977
2007	20957	20661	22387
2008	22592	22439	23334
2009	23344	23104	24411
2010	23797	23689	24265
2011	24319	24326	24287

Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Z tabulky 3. 2. nám vyplývá, že růst mezd je bezpochyby nepřehlédnutelným jevem české ekonomiky v posledních letech. Oproti roku 1994, kdy byla průměrná hrubá měsíční nominální mzda v ČR 7004 Kč, si vyděláme v současnosti nominálně více než třikrát tolik. Nominální mzdy tedy pochopitelně neustále rostou. V roce 1993 činila průměrná mzda v České republice 5904 Kč, o tři roky později 9825 Kč, za další tři roky 12 797 Kč, v roce 2002 15 866 Kč, v roce 2005 18 344 Kč. Růst zhruba tisíc korun ročně je významněji narušen pouze mezi roky 1995-96 (+ 1518 Kč) a 2006-07 (+ 1411 Kč).

Jenže tyto údaje jsou poněkud zavádějící. Není totiž tisíc korun jako tisíc korun. Protože když si vezmeme konkrétně jednu tisícikorunu v polovině 90. let, kdy byla průměrná

měsíční nominální mzda v ČR 8 – 9 tisíc Kč, tak měla tato částka úplně jinou hodnotu než v současnosti.

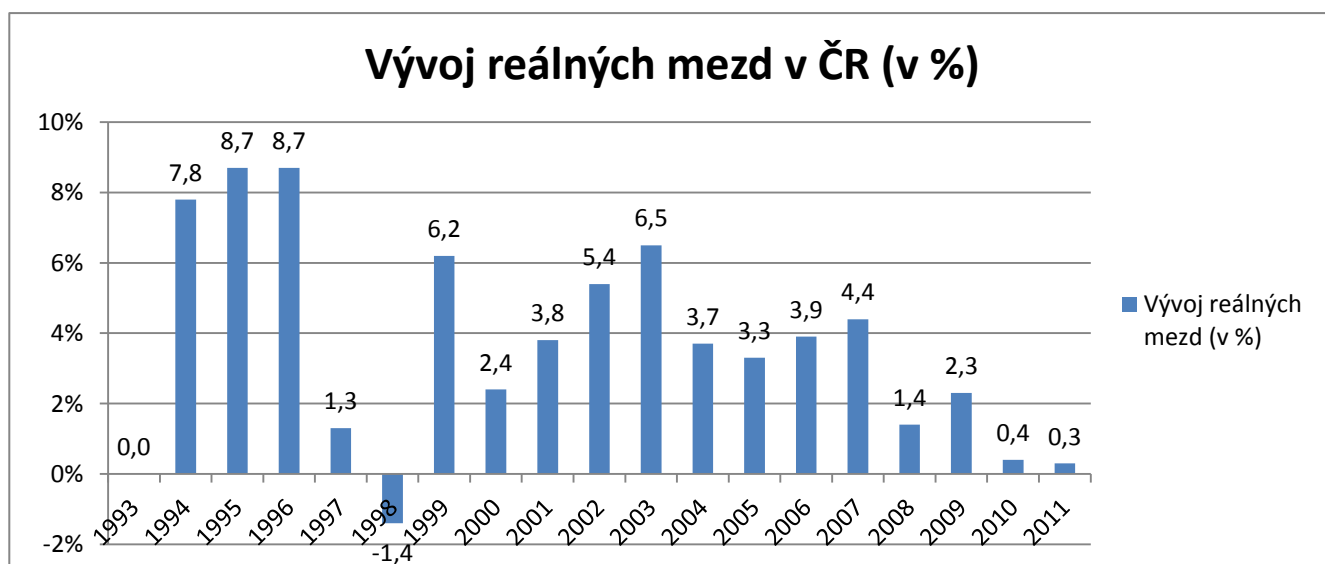
Tímto se pomalu dostáváme do problematiky a rozdílu mezi nominální a reálnou úrovní mezd. Nominální úroveň mezd je jedna věc, reálná úroveň věc druhá. Tyto dva pojmy v ekonomice rozhodně nelze považovat za synonyma. Nominální změny mezd nám nezahrnují vlivy inflace, proto jsou meziroční rozdíly poněkud vysoké a zavádějící, zatímco změna reálných mezd je již očištěna od vlivu inflace. Je totiž poměrně bezvýznamné se nechat unášet číslicemi z předchozí tabulky, poněvadž podstatné je, co se za těmito čísly skrývá – a sice co si za tyto peníze můžeme koupit, tzn. jaká je kupní síla. A právě tuto úroveň výdělku získáme až po zohlednění vlivu inflace. Tedy mnohem lépe vypovídajícím ukazatelem v národním hospodářství bude vývoj nikoliv nominálních, ale vývoj reálných mezd v ČR.

„Růst, či pokles průměrné nominální mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšila (poklesla) tato mzda v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku“ (Český statistický úřad, 2012).

3.2 Reálné mzdy v ČR od roku 1993

„Růst, či pokles průměrné reálné mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšil (poklesl) podíl indexu průměrné nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen za shodné období“ (Český statistický úřad, 2012). A právě vývoji reálných mezd bude věnován následující graf 3. 3.

Graf 3. 3. : Vývoj reálných mezd od roku 1993



Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Z grafu 3. 3. můžeme vypořádat skutečný vývoj mezd v ČR po odečtení vlivu inflace. Od vzniku samostatné České republiky v roce 1993 se pouze jednou vývoj reálných

mezd dostal do záporných hodnot, a sice v roce 1998 na hodnotu -1,4%. Od roku 2008 nastává trend poměrně výrazného poklesu reálných mezd a proč k těmto negativním výkyvům od roku 1993 až po současnost vlastně došlo?

Česká republika na počátku 90. let procházela transformací ekonomiky z centrálně plánované ekonomiky na tržní mechanismus.

Podle Párala (2008), ČR měla příznivé výchozí pozice k uskutečnění transformace a proto se řada významných představitelů naší monetární politiky v čele s Josefem Tošovským domnívali, že je třeba využít současné příznivé situace a vyvinout větší tlak na restrukturalizaci ekonomiky. To se ovšem tehdejší vládě v čele s Václavem Klausem nezamlouvalo a právě zde nastal první problém, když se rozpadl reformní konsenzus (neboli jakási shoda názorů, či společný postoj) mezi vládou a Českou národní bankou.

Tato počínající neshoda začala již v 1. pol. 90. let, kdy ovšem jak můžeme vidět z grafu 3. 3. byl vývoj reálných mezd ve výrazně kladných číslech (do roku 1996) a ruku v ruce to šlo s celkovým vývojem ekonomiky, která byla v tuto dobu v expanzi. Česká národní banka neustále prováděla různé monetární kroky bez jakékoliv komunikace s vládou a vrcholem toho byl rok 1995, kdy ČNB na podzim roku 1995 vyhlásila rozsáhlé uvolnění směnitelnosti české koruny, a s korunou se začalo obchodovat na mezinárodních finančních trzích, což se ukázalo jako největší chyba české ekonomiky a také jako hlavní příčina recese v roce 1997, která měla dopad nejen na vývoj reálných mezd, ale také na další makroekonomické ukazatele (Páral, 2008).

Tato recese v české ekonomice trvala do roku 1998 a až v polovině roku 1999 se začala zotavovat a došlo v tomto roce opět k návratu k expanzi české ekonomiky, což se projevilo i na růstu reálných mezd, která na konci roku 1999 dosahovala hodnoty +6,2%.

Od tohoto roku se reálné mzdy udržovaly v příznivých kladných číslech až do roku 2007 a od roku 2008 dochází k poklesu reálných mezd, což má za příčinu mnoho důvodů, z níž je asi nejvýznamnější ten, že na ČR dopadl vliv celosvětové ekonomické krize. Celosvětová ekonomická krize byla naznačena již několika faktory. Prvotní příčinou byla americká hypoteční krize v roce 2007, která postupem času přerostla ve světovou hospodářskou krizi 2008. Další významnou roli sehrála vysoká cena ropy v první polovině roku 2008, což vedlo k poklesu reálného HDP a následně došlo k zvýšení spotřebitelských cen.

Mohli jsme se tedy přesvědčit, že mnohem lépe vypovídajícím ukazatelem než je skutečná nominální výše mezd, je její úroveň reálná, která jde v podstatě ruku v ruce s celkovým vývojem ekonomiky a lépe vypovídá o jejím stavu. Kdybychom měli vyjádřit pouze jeden makroekonomický ukazatel, který by nejlépe kopíroval vývoj reálných mezd, tak je to vývoj reálného hrubého domácího produktu (HDP).

3.3 Vývoj HDP

Z následující tabulky, která poskytne jak celkový vývoj HDP v ČR od roku 1993, tak také reálné procentuální změny HDP mezi jednotlivými roky, bude možné tuto vzájemnou koordinaci mezi vývojem reálných mezd a HDP pozorovat. Pro připomenutí pojmu HDP – „Je součtem peněžních hodnot finálních (konečných) výrobků a služeb, vyprodukovaných během jednoho roku výrobními faktory alokovanými (umístěnými) v dané zemi (bez ohledu na to, kdo tyto faktory vlastní)“ (Jurečka, Jánošíková a kol., 2009, str. 8).

Tab. 3. 4. : Vývoj HDP v mld. Kč a reálných meziročních změn HDP v %

Rok	HDP v mld. Kč	Reálné HDP, r/r v %
1993	1020,0	0,1
1994	1183,0	2,2
1995	1533,7	5,9
1996	1761,6	4,5
1997	1884,9	-0,9
1998	2061,6	-0,2
1999	2149,0	1,7
2000	2269,7	4,2
2001	2448,6	3,1
2002	2567,5	2,1
2003	2688,1	3,8
2004	2929,2	4,7
2005	3116,1	6,8
2006	3352,6	7,0
2007	3662,6	5,7
2008	3848,4	3,1
2009	3739,2	-4,7
2010	3775,2	2,7
2011	3807,2	1,7

Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Z tabulky 3. 4. můžeme vyčíst, že při porovnání s grafem 3. 3. o vývoji reálných mezd jsme dospěli k velmi podobnému vývoji, kdy nejprve byla ekonomika v recesi okolo krizového roku 1997 (pokles jak reálných mezd, tak reálného HDP) a později byly podobné dopady světové hospodářské krize v roce 2008. Vyplývá nám z toho tedy vzájemná propojenost, či návaznost mezi těmito dvěma ukazateli (v ČR se ovšem důsledek světové hospodářské krize 2008 promítl na reálné změně HDP se zpožděním až v roce 2009, kdy dosahovala hodnota záporného čísla -4,7%).

3.4 Mzdové rozdíly mezi muži a ženami

Podle analýzy trhu práce Českého statistického úřadu (2009), mají ženy v České republice dlouhodobě a stabilně nižší mzdy, než muži. V průměru pobírají zhruba o $\frac{3}{4}$ menší mzdu.

Ženy si především velmi rády stěžují, že příčinou všeho je diskriminace na základě pohlaví. Objektivních důvodů tohoto faktu je však více. Ženy mají podle této analýzy menší počet odpracovaných hodin než muži především v důsledku péče o dítě. Ženy také mnohem častěji pracují na částečný úvazek, a také mají menší počet přesčasových hodin, které jsou poté vypláceny zvýhodněnou sazbou, která je o čtvrtinu vyšší než mzda za normální pracovní dobu. Jedním z dalších důvodů této nerovnosti je ten, že ženy a muži pracují v odlišných odvětvích, studují jiné obory ve vzdělávacím procesu a obsazují jiná pracovní místa.

Jeden z nejvýznamnějších rozdílů je v oblasti top manažerů. Ti pobírají velmi vysoké mzdy v oblasti nejen hospodářských podniků, a je třeba říci, že do této “elity“ se v České republice mnoho žen nedostane a zůstává doménou především mužů. Z toho vyplývá, že v oblasti, kde se pohybují nejvyšší mzdy se mnoho žen nepohybuje a v odvětvích, kde se bere nejvyšší mzda, ženy pobíraly zhruba necelých 70% mezd mužů. Tato situace, kdy na trhu práce jsou muži lépe mzdově ohodnocováni než ženy se nazývá segmentace na trhu práce. Je to také jeden z problémů, které se snaží pomoci svých nástrojů řešit EU.

Naopak nejmenší rozdíly jsou v oblasti středních mezd - v této oblasti je ženská úroveň mezd na úrovni zhruba 81% mezd mužů. Dále mimo oblast již zmiňovaných top manažerů, jsou muži hojně zastupováni i v dalších odvětvích. Jsou mnohem více zastoupeni mezi zákonodárci, vedoucími a řídícími pracovníky, což má za důsledek vyšší mzdové ohodnocení.

Obecně je také známo, že kromě toho, že ženy pobírají nižší mzdy v ČR, tak je také jejich zaměstnanost nižší než u mužů. Pro znázornění vývoje mezd žen a mužů, bude

nabídnuta následující tabulka 3. 5., která podle již zmíněné analýzy ČSÚ (2009), zachycuje vývoj mezd žen a mužů od roku 1996 do roku 2009. Bude zde doplněn i rok 2010, ale důvěryhodné zdroje za rok 2011 prozatím nejsou k dispozici.

Tab. 3. 5. : Vývoj mezd žen a mužů (v Kč)

Rok	Mzdy žen	Mzdy mužů	Poměr mezd žen a mužů v %
1996	9449	12245	77,2
1997	10730	14166	75,7
1998	11036	15323	72,0
1999	11793	16109	73,2
2000	12641	17251	73,3
2001	13755	18481	74,4
2002	15217	20404	74,6
2003	16404	21983	74,6
2004	17256	23044	74,9
2005	18221	24271	75,1
2006	19305	25593	75,4
2007	20684	27489	75,2
2008	21939	29628	74,0
2009	22414	29953	74,8
2010	22666	30192	75,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

3.5 Medián mzdy

V kapitole 3.1 o průměrné hrubé měsíční mzdě toho bylo o průměrné mzdě v ČR řečeno poměrně hodně. Byla poskytnuta tabulka s vývojem průměrné mzdy od roku 1993, rozdělili jsme si mzdy do podnikatelské a nepodnikatelské sféry apod. Jedna z nejčastějších stížností okolo problematiky úrovně mezd je taková, vysoké procento lidí v ČR nedosahuje ani průměrné výše hrubé měsíční mzdy. Méně než průměrnou mzdu totiž u nás pobírá zhruba dvě třetiny obyvatelstva. Nejblíže je totiž “skutečnému průměru“ tzv. medián mezd.

Medián mezd nabízí mnohem vyšší vypovídající schopnost o skutečné platové (mzdové) úrovni. Medián nám totiž ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, zatímco aritmetický průměr pouze říká, kolik mzdových prostředků připadá v průměru na jednoho zaměstnance. Zjednodušeně řečeno nám tedy ukazuje ten “skutečný průměr“, který není nijak ovlivněný extrémně vysokými, či extrémně nízkými hodnotami, které nejsou až tak časté (Platy-mzdy.cz, 2009).

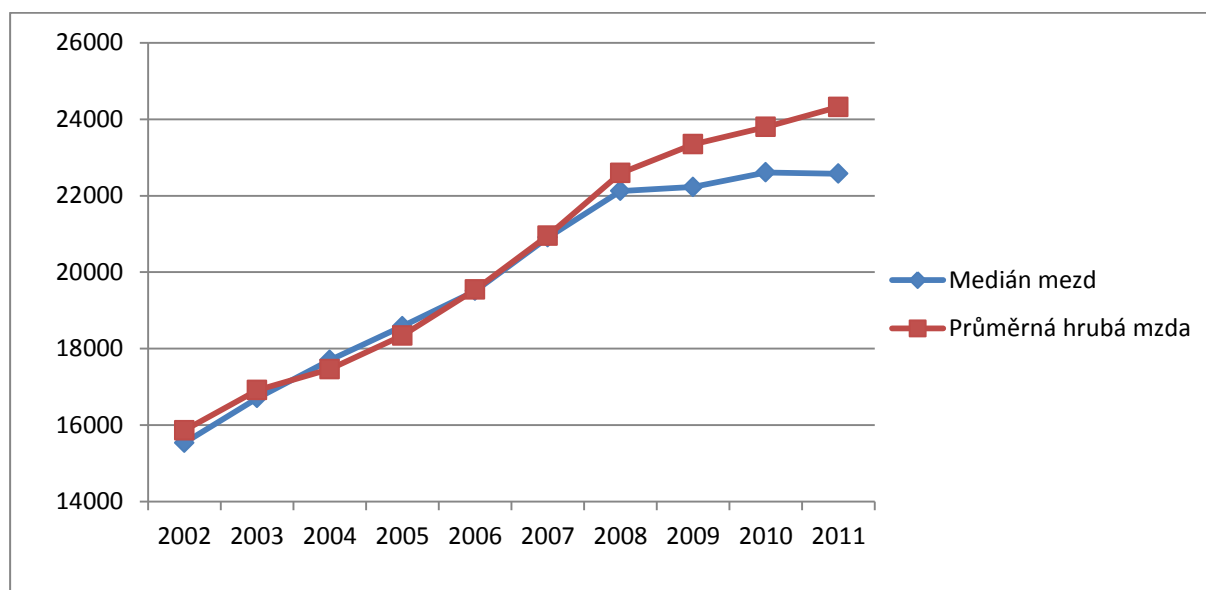
Tab. 3. 6. : Vývoj mediánu mezd v ČR (v Kč)

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1.pol 2011
Medián mzdy	15542	16707	17706	18589	19512	20908	22123	22229	22608	22574

Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Tato tabulka vychází ze souhrnné publikace, kterou vydal v roce 2002 Český statistický úřad. Obsahuje data o vývoji mediánu pouze do 1. pol. roku 2011 a informace o mediánu mzdy za celý rok 2011 není doposud z nějakého důvěryhodného zdroje dostupná. Údaje o mediánu jsou bezpochyby mnohem lépe vypovídajícím ukazatelem, protože nezahrnuje zmiňované extrémy, které hodnotu průměrné hrubé mzdy relativně hodně nadhodnocují a jsou tudíž zavádějící.

Pro lepší a přehlednější srovnání těchto dvou ukazatelů bude následující graf věnován právě průměrným hrubým měsíčním mzdám a mediánu mezd od roku 2002.

Graf 3. 6. : Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a mediánu mezd (v Kč)

Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Když srovnáme hodnoty mediánu v jednotlivých letech s průměrnou výší mezd, která je pouhým aritmetickým průměrem, vidíme zde, že ten tzv. “skutečný průměr“ mezd v ČR je nižší, než za jaký je považován dle výše zmiňovaných průměrných mezd. Z grafu 3. 6. vyplývá, že medián se do roku 2008 vyvíjel poměrně podobným tempem jako průměrná hrubá měsíční mzda a od roku 2009 je medián v průměru zhruba o 1000 - 2000 Kč nižší než právě aritmetický průměr. Prakticky to znamená, že většina obyvatel nedosahuje ani průměrné

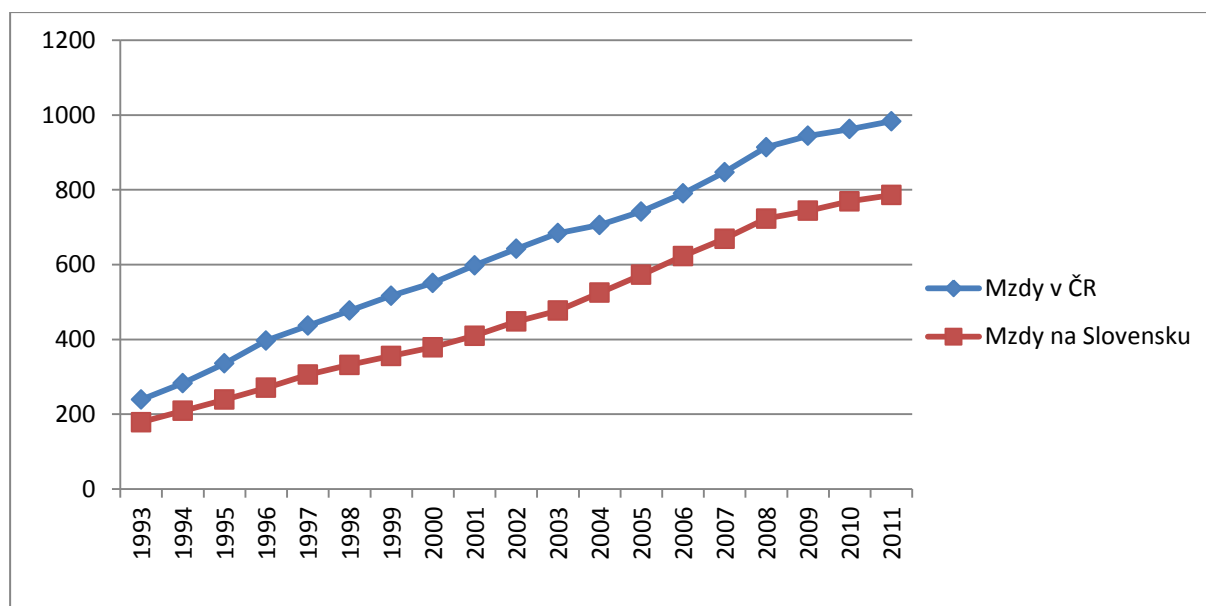
výše mezd, která je vypočtená na základě již zmíněného aritmetického průměru a jsou tyto údaje poměrně zavádějící.

3.6 Mzdové rozdíly mezi ČR a Slovenskem

Po rozpadu ČSFR a vzniku samostatných zemí Česká republika a Slovenská republika se obě země potýkaly s transformačním procesem. Bude zde jak graficky, tak slovně popsán vývoj mezd obou zemí a také nebude chybět i vývoj nezaměstnanosti, který je na trhu práce úzce spjat s mzdovým vývojem.

Na úvod je třeba podotknout, že rozdíl v mzdách je již od počátku roku 1993 poměrně konstantní a rozdíl průměrných hrubých měsíčních mezd se po dlouhá léta pohybuje v rozmezí 20-25%. To samé se dá říct o nezaměstnanosti, kdy později z grafu uvidíme podobnou tendenci ve vývoji nezaměstnanosti, přičemž se Česká republika pohybuje v příznivějších číslech.

Graf 3. 7. : Vývoj průměrných hrubých mezd v ČR a na Slovensku (v EUR)



Zdroj: Český statistický úřad, 2012, Slovenský statistický úřad, 2012, vlastní úprava

V grafu 3. 7. o vývoji průměrných hrubých mezd v ČR a na Slovensku byly mzdy pro lepší a přehlednější znázornění převedeny v měnu euro. Česká koruna byla převedena dle současného kurzu k Euru 24,73 Kč/1 EUR a slovenská koruna je převedena z doby 2008, tzn. k poslednímu roku, než Slovensko přešlo na Euro, a sice na kurz 30,13 Sk/1 EUR.

Dle studie z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí Českého statistického úřadu, kterou vydal Holý (2011), obě ekonomiky zaměstnávají velký počet lidí především v průmyslu a mají podobný vývoj a strukturu mezd. Za poslední sledované období v roce

2011 se rozdíl vychýlil mezi jednotlivými zeměmi na 27%, především díky tomu, že česká koruna posilovala za poslední rok k euru. Tato skutečnost má ovšem výhodu pouze v tom, že si český občan může pořídit dovolenou v zahraničí levněji. Na spotřebu na domácím trhu to vliv nemá, protože reálné příjmy nerostou za poslední dobu ani v jedné zemi.

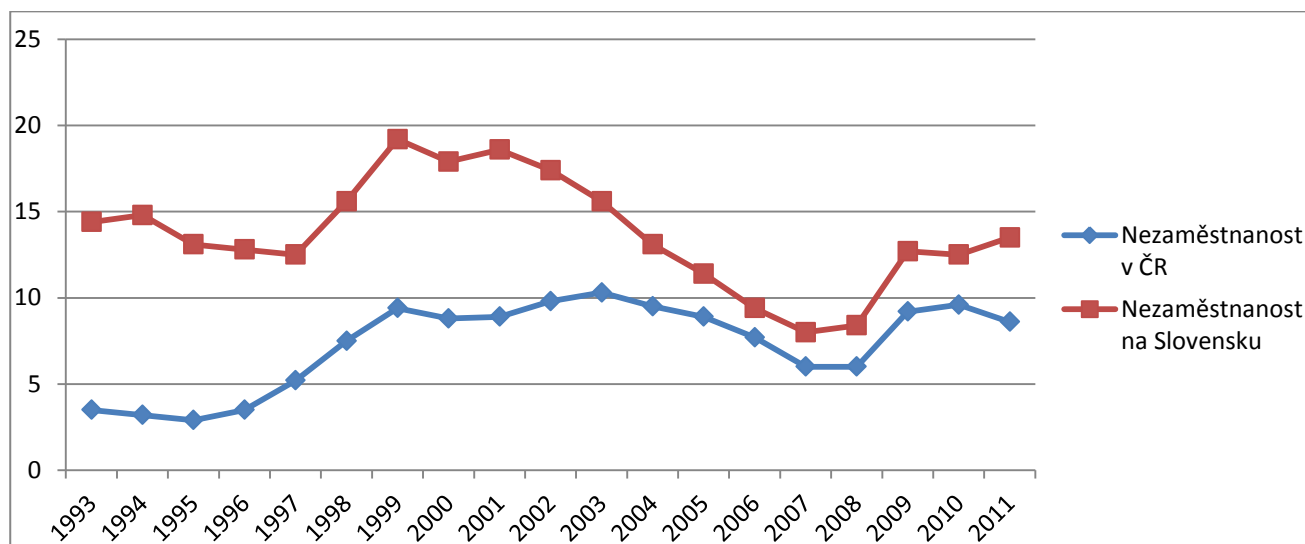
Z historického hlediska si Slovensko vytrpělo více ekonomických výkyvů, kdy např. v roce 2003 proběhla vlna velké deregulace cen. Česká republika převýšila reálnou úroveň mezd z revolučního roku 1989 již v roce 1996, naopak naši sousedé v tomto výrazně zaostávají, protože tuto reálnou mzdu se jim podařilo převýšit až v roce 2007. Další rozdíl mezi ČR a Slovenskem je, že sumu více než 850 eur měsíčně za rok 2010 vydělala pouze necelá třetina Slováků, zatímco v ČR si tuto částku vydělalo více než 50% zaměstnaných. Částku převyšující 2000 eur si na Slovensku vydělalo měsíčně 3,4% osob a 5,7% osob v ČR.

A právě díky těmto vysoko příjmovým skupinám rostly nominální mzdy i v období krize v obou zemích. Také už zde byla řeč o tom, že tyto vysoko příjmové skupiny vysoce zvedají průměrnou mzdu a potom dochází k tomu, že tuto mzdu nepobírají zhruba 2/3 obyvatelstva. Na Slovensku je to dokonce 70% lidí, co jejich mzda nedosahuje průměrné hrubé mzdy.

Dlouhodobým trendem v obou zemích je fakt, že ženy v průměru vydělávají méně než muži. Ženy v ČR dosahují 73% mezd mužů a na Slovensku dokonce pouze 72% mezd mužů. Nejvyšší průměrná mzda je v Česku ve finančních službách a v energetice, naopak nejnižší mzdy jsou v zemědělství. U našich sousedů na Slovensku jsou zase nejvyšší průměrné mzdy v oblasti telekomunikací, nemovitostí a energetice a naopak nejnižší mzdové ohodnocení najdeme v hotelnictví a maloobchodu (Holý, 2011).

Na současnou hospodářskou krizi, která začala v roce 2008, reagovaly obě ekonomiky velmi podobně. Obě země se zpočátku rozhodly vydat se cestou snížením růstu mezd. Dalším krokem k řešení krize také bylo velmi početné propouštění zaměstnanců v roce 2009, které pochopitelně vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti. Toto řešení mělo však jen krátkodobý charakter, neboť se postupem času tento růst zastavil a nezaměstnanost klesla. Koneckonců vývojem nezaměstnanosti se bude zabývat další graf.

Graf 3. 8. : Vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku (v%)



Zdroj: Český statistický úřad, 2012, Slovenský statistický úřad, 2012, vlastní úprava

4. Mzdové rozdíly v krajích ČR

Závěrečná kapitola se bude věnovat mzdovým rozdílům v jednotlivých regionech České republiky. Nejprve bude tato kapitola zaměřena na obecné důvody mzdové diferenciaci mezi jednotlivými kraji, dále bude poskytnutý celkový přehled na současnou situaci mezd v regionech v podobě grafu, který znázorní aktuální výši mezd.

V další části už bude věnována pozornost postupně jednotlivým krajům, přičemž se bude rozebírat aktuální výše mezd a také důvody, proč je v daném regionu právě taková výše mezd, tzn., co danou úroveň způsobuje, její příčiny. Každý region bude také na začátku stručně charakterizován a popřípadě doplněn o data, která daný region specifikují od ostatních.

4.1 Příčiny rozdílných mezd v jednotlivých regionech ČR

Zde se nebudeme zabývat obecnými determinantami mezd, které způsobují rozdílné úrovně mezd v České republice, této problematice již byla věnována pozornost. Věnujme se příčinám, které ovlivňují mzdy mezi jednotlivými regiony.

Jak je jistě dobře známo, již tradičně je velmi výrazný rozdíl v mzdových ohodnoceních mezi regionem v hlavním městě Praha a ostatními kraji. Trendem z poslední doby je neustále se prohlubující rozestup v mzdách mezi Prahou a ostatními regiony. Ze statistických podkladů vyplývá, že v Praze vždy byly a také budou nejvyšší mzdy, přičemž

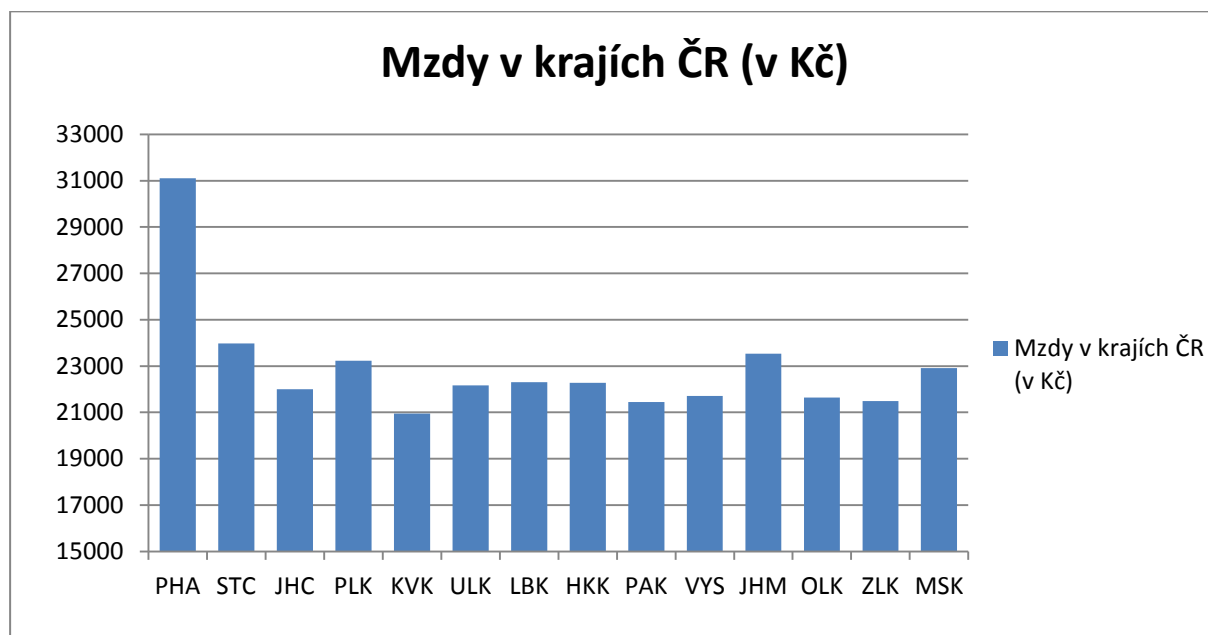
hlavní příčinou je zde její geografická poloha a fakt, že je Praha hlavním městem České republiky.

Tímto jsme se dostali k první příčině, která ovlivňuje mzdy mezi jednotlivými kraji a tou je geografická poloha daného regionu. Vysoký podíl na mzdové diferenciaci má struktura zaměstnanosti, tím se myslí vyšší úroveň mezd v takových odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace. Dalšími příčinami mohou být stáří populace v jednotlivých krajích, historický vývoj nebo jiné makroekonomické ukazatele, jako jsou např. podíl daného regionu na hrubém domácím produktu (HDP) nebo podíl nezaměstnanosti. Toto jsou obecné příčiny, které mohou ovlivňovat mzdy v jednotlivých krajích ČR.

Jak již bylo řečeno, regionům s nejvyššími mzdami suverénně dominuje hlavní město Praha, další regiony s vysokými mzdami jsou např. kraj Středočeský, Jihomoravský nebo Plzeňský. Naopak nejnižší mzdy pobírají lidé žijící v kraji Karlovarském, Pardubickém či Zlínském (Český statistický úřad, 2012).

Ještě než bude věnována pozornost podrobnějšímu popisu výše mezd a konkrétním faktorům, které tuto výši ovlivňují v jednotlivých regionech, ukážeme si pro přehlednost graf, který zachycuje aktuální výši mezd, resp. údaje za 1. – 4. kvartál 2011, ve všech 14 krajích ČR. Kraje budou prezentovány pod těmito zkratkami: PHA – hlavní město Praha, STC – Středočeský kraj, JHC – Jihočeský kraj, PLK – Plzeňský kraj, KVK – Karlovarský kraj, ULK – Ústecký kraj, LBK – Liberecký kraj, HKK – Královehradecký kraj, PAK – Pardubický kraj, VYS – kraj Vysočina, JHM – Jihomoravský kraj, OLK – Olomoucký kraj, ZLK – Zlínský kraj, MSK – Moravskoslezský kraj.

Graf 4. 1. : Průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích ČR 2011 (v Kč)



Zdroj: Český statistický úřad, 2012, vlastní úprava

Z grafu 4. 1. je možné potvrdit suverenitu hlavního města Praha oproti ostatním regionům, kdy jejich průměrná mzda přesahuje 31 tisíc Kč. Nyní již bude věnována pozornost podrobnějšímu popisu jednotlivých krajů každý zvlášť.

4.2 Průměrné mzdy v jednotlivých krajích

V této kapitole už budeme popisovat aktuální výši mezd v regionech české republiky a také budou poskytnuty konkrétní důvody její mzdové rozmanitosti pro každý region zvlášť plus stručná charakteristika jiných makroekonomických ukazatelů každého kraje.

4.2.1 Hlavní město Praha

Praha má v rámci ČR zcela výsadní postavení a je hospodářským centrem celého státu. Je to největší město České republiky s počtem necelých 1,3 mil. obyvatel. V Praze se nachází téměř všechny hlavní orgány státní správy a jiných institucí a zahraničních firem. To má velmi významný vliv na ekonomiku Prahy, neboť její celý ekonomický výkon tvoří zhruba jednu čtvrtinu HDP České republiky. Vysoká úroveň tvorby HDP je tedy zapříčiněna faktory jako jsou vysoká úroveň mezd, lokalizace sídel ekonomických subjektů a institucí, koncentrace nadnárodních firem a centrálních orgánů veřejného i soukromého sektoru

Co se týká trhu práce, tak je Praha největším regionálním trhem práce, přičemž typické rysy na pražském trhu práce jsou její lokalizační atraktivita, schopnost pokrýt zvýšenou poptávku, mobilita vnitřních zdrojů či vysoký počet zahraničních pracovníků.

Dalším významným typickým rysem Prahy je nízká úroveň nezaměstnanosti oproti ostatním regionům (Český statistický úřad, 2012).

Jak již bylo zmíněno, Praha se výrazně vymyká průměrné mzdě v ČR, což dokazuje její současný měsíční průměr 31 109 Kč. Mzdy zde meziročně vzrostly pouze o 0,1%, což je vůbec nejnižší číslo ze všech krajů ČR. I přesto všechno si stále drží s obrovským přehledem náskok několika tisíc oproti jiným regionům. Tento nízký meziroční růst má několik podstatných důvodů. Jedním z nich jsou úspory ve veřejné správě, protože právě v Praze se nachází většina správních institucí. Dalším důvodem je struktura podnikání firem v Praze, kdy se velká část pražských firem koncentruje na služby (Dufek, 2012).

4.2.2 Středočeský kraj

Svou velikostí, počtem obyvatel i obcí je největším krajem v České republice. Její plocha zabírá zhruba 14% celkového území ČR.

V Středočeském kraji je nadprůměrně zastoupena průmyslová a zemědělská výroba. Především průmyslová výroba je zastoupena několika velmi významnými podniky. Vůbec nejznámější je ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav, dále také výroba malých aut v TPCA Czech, s.r.o. Kolín. Středočeský kraj je na tom podobně s Prahou v problematice nezaměstnanosti. Dlouhodobě je totiž míra nezaměstnanosti na nižší než průměrné úrovni. Aktuální hodnota je na čísle 7,57%, což je celorepublikový podprůměr. Ovšem v rámci celého kraje zde existují nerovnosti v nezaměstnanosti, což je ovlivněno tím, že Středočeský kraj obklopuje Prahu. Například nezaměstnanost v okrese Příbram dosahuje hodnoty 10,97% a naopak okres Praha-západ 4,14% (Český statistický úřad, 2012).

Aktuální průměrná měsíční mzda ve Středočeském kraji je 23 971 Kč. Oproti minulému roku se mzdy meziročně zvýšily celkem o 3,3 procenta. Průměrný člověk si oproti loňskému roku vydělal o 769 Kč více. V pomyslném žebříčku, který určuje pořadí regionů s nejvyšší mzdou, tak si Středočeský kraj drží momentálně druhou pozici za hlavním městem Praha. V tomto regionu mají již tradičně nejvyšší mzdy zaměstnanci na Mladoboleslavsku. To je zapříčiněno především nadprůměrnými výdělky, které pobírají pracovníci v automobilce ŠKODA AUTO. Další vysoké mzdy berou zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v automobilovém závodu TPCA v Kolíně.

Aktualitou a zároveň zajímavostí v poslední době je to, že se skokově zvýšily odměny zastupitelům ve Středočeském kraji. Zle zde zahrnout hejtmany, vícehejtmany a ostatní radní,

kdy se jejich odměny zvedly o zhruba 30%, což znamená nárůst výdajů z krajského rozpočtu o 7 miliónů Kč (Finance.cz, 2012).

4.2.3 Jihočeský kraj

Obecně je Jihočeský kraj vnímán spíše jako zemědělská oblast. Rozlohou představuje zhruba necelých 13% území České republiky, jenže jednu třetinu zaobírají lesy.

Jihočeský kraj se podílí pouze 5,2% na tvorbě hrubého domácího produktu České republiky. Je to poměrně nízké číslo, ovšem po přepočtu na 1 obyvatele dosahuje 85,5% republikového průměru, což jej řadí na 5. pozici v ČR po Hl. městě Praze, Jihomoravském, Středočeském a Královéhradeckém kraji (Český statistický úřad, 2012).

Průměrná měsíční mzda v celém hospodářství Jihočeského kraje činila za rok 2011 21 997 Kč. V celorepublikovém mezikrajovém srovnání obsadil ve výši průměrné měsíční mzdy Jihočeský kraj 9. příčku. V průměru si obyvatelé Jihočeského kraje oproti minulému roku vydělali o 560 Kč více, což znamenal meziroční nominální nárůst mzdy o 2,6%. Tento meziroční nárůst jej řadil k nadprůměrně rostoucím regionům, neboť průměrně rostly nominální mzdy v ČR o 2,2%, tzn. o 0,4% převyšovali celorepublikový průměr. I přes tento meziroční nárůst zaostávaly mzdy v tomto regionu o 2 322 Kč oproti celorepublikovému průměru, což byl oproti minulým rokům pokrok, ale naopak se ještě zvýšil mzdový rozdíl mezi Jihočeským regionem a Hl. městem Praha – rozdíl 9 111 Kč.

Nejlépe placení zaměstnanci dle jejich pracovní pozice byli osoby pracující v pozici technický ředitel, ředitel pobočky či lékař a naopak nejhůře placení zaměstnanci byly uklízečky a pokojské. Mezi okresy s nejvyššími mzdami patřily okresy České Budějovice, Strakonice a Písek – u všech těchto okresů byla za rok 2011 mzda vyšší než 23 tisíc Kč. (Český statistický úřad, 2012).

Za loňský rok byl Jihočeský kraj vůbec na prvním místě v tom hledisku, že se zde nejčastěji vyplácely 13. mzdy. Přičemž 13. mzda byla loni sjednána ve 43% kolektivních smluv (E-sondy.cz, 2012).

4.2.4 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj je svou rozlohou třetím největším regionem v České republice, ovšem počtem obyvatel je až na podprůměrném 9. místě. Je to jeden z nejpřitažlivějších krajů pro zahraniční investory, především díky své poloze. Mezi nejvýznamnější zahraniční podniky

patří japonský závod Panasonic AVC Networks Czech s.r.o. který vyrábí panely s plochými zobrazovacími panely.

Podíl Plzeňského kraje na hrubém domácím produktu ČR činil 4,6%. Řadí se tímto k regionům s nejnižším podílem na tvorbě HDP České republiky (Český statistický úřad, 2012).

Za rok 2011 činila průměrná měsíční mzda v Plzeňském kraji 23 235 Kč, což je 4. nejvyšší průměr ze všech českých regionů. Ovšem v minulém roce rostla mzda mnohem pomaleji než v předchozích letech. Meziroční nominální nárůst mezd byl pouhých 0,3%! Pro srovnání s předchozím rokem 2010, tehdy byl meziroční nárůst téměř 3,0%.

Nominální vzrůst o 0,3 procenta je sice ještě v kladných číslech, nicméně mnohem směrodatnější makroekonomický ukazatel je změna mzdy reálné, neboli taková změna, která je očištěná od vlivu inflace. Tato reálná mzda v plzeňském kraji za minulý rok dokonce poklesla, znamenalo to, že lidé si za svůj příjem mohli koupit méně zboží než v minulém roce. Ve většině z ostatních regionů totiž reálná mzda za rok 2011 rostla. I přes tento pokles je plzeňský kraj regionem, kde jsou mzdy na velmi vysoké úrovni na poměry České republiky (Vaindl, 2012).

O průměrné mzdě v regionu rozhoduje s největší částí město Plzeň, kde jsou koncentrovány největší podniky, banky, pojišťovny, průmysl apod. Největší podniky, kde lidé pobírají nejvyšší mzdy a táhnou mzdovou i celkovou úroveň kraje nahoru jsou strojírenské a potravinářské podniky. Konkrétně např. strojírenský gigant Škoda v Plzni, či potravinářské podniky zastupuje Prazdroj a Stock. V podnikatelské a nepodnikatelské sféře to byla podnikatelská oblast, která táhla průměrnou výši mezd nahoru. V nepodnikatelské sféře došlo k poklesu mezd (Finance.cz, 2012).

4.2.5 Karlovarský kraj

Když se řekne cokoliv s Karlovarským krajem, tak se mnohým bezpochyby vybaví, že je proslulý především díky lázeňství (lázně Karlovy Vary, Mariánské lázně, Františkovy lázně apod.). Kraj tvoří pouze 3 okresy a svou rozlohou se řadí k nejmenším regionům na území ČR (Český statistický úřad, 2012).

Karlovarský kraj je regionem s vůbec nejnižšími průměrnými mzdami v České republice. Její hodnota za rok 2011 nedosahovala ani 21 tisíc Kč. Mzdová úroveň byla přesněji 20 952 Kč. Meziročně si zaměstnanci v regionu polepšili v průměru o 368 korun, což

znamenal meziroční mzdový nárůst o 1,8%, což je číslo, které bylo za rok 2011 průměrné na celém území ČR. I přes tento vzrůst se Karlovarskému kraji nepodařilo se dostat z bídné mzdové úrovně, která znamená již zmiňované 14. místo mezi jednotlivými regiony. Jednou z mála firem v Karlovarském kraji, která platí svým zaměstnancům vysokou mzdu a zvedá tak aspoň úroveň celého kraje, je těžební firma Sokolovská uhelná, kde průměrná mzda jejich zaměstnanců dosahovala hodnoty 27 188 Kč. Mimo Sokolovskou uhelnou pobírali zdejší zaměstnanci nadprůměrné mzdy v rámci Karlovarského kraje také v chemičce HSC Sokolov nebo ve Witte Nejdek (Finance.cz, 2012).

Hlavním důvodem tak nízké úrovně je neexistence velkých podniků, bank, pojišťoven, průmyslu ve velkých městech jako např. koncentrace významných gigantů v Plzni v Plzeňském kraji, či velké firmy v Brně v Jihomoravském kraji, kde mzdy v těchto velkých firmách táhnou mzdy nahoru. Toto v Karlovarském kraji chybí a také se to odráží na mzdové úrovni.

4.2.6 Ústecký kraj

Ústecký kraj je jedním z nejlidnatějších regionů. Dokazuje to celkově 5. místo v počtu obyvatel (zhruba 840 tis. obyvatel) a 4. místo v hustotě zalidnění (157 obyvatel/km²). Na tvorbě hrubého domácího produktu České republiky se kraj podílel celkem 6,6%. K podnikům, které zaměstnávají nejvýznamnější část ústeckého obyvatelstva patří především Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly nebo Chemopetrol (Český statistický úřad, 2012).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda dosáhla v roce 2011 v Ústeckém regionu 22 161 Kč. Nominální mzdy se oproti předchozímu roku 2010 zvýšily o 1,6%, konkrétněji to znamenalo meziroční nárůst průměrné mzdy o 349 Kč. Tato meziroční změna byla v rámci celé České republiky průměrná. Problémem Ústeckého kraje byla meziroční reálná změna mezd. Ta totiž dosáhla záporné hodnoty -0,3% a tímto se ústecký region zařadil mezi 4 kraje, kde meziroční změna reálných mezd poklesla.

V Ústeckém regionu již dlouhodobě platí, že je zde vůbec nejtěžší si najít práci, ale na druhou stranu ty osoby, které si zde zaměstnání najdou, tak pobírají poměrně slušné mzdy ve srovnání s ostatními kraji. Trend je tedy dlouhodobě klesající počet zaměstnanců ve firmách, vloni se meziročně snížil počet zaměstnanců ve firmách o 2,1%. Ve výsledku tedy firmy rozdávají svým pracovníkům méně peněz, i když statisticky formálně.

Teplicko a Mostecko patří mezi okresy s nejvyššími průměrnými mzdami v Ústeckém kraji. Zároveň to jsou ovšem dva okresy, pro něž je charakteristická a také poměrně dost známá vysoká míra nezaměstnanosti. Právě tyto dva okresy nejvíce tlačí průměrné mzdy směrem nahoru, neboť zaměstnávají velkou část obyvatelstva v tomto regionu především v obrovských společnostech Mostecká uhelná, Chemopetrol na Mostecku a Glaverbel na Teplicku. Důvodem zvyšování mezd v tomto kraji jsou úspěchy firem, které se v poslední době usídlily v místních průmyslových zónách. Tím, že si tedy zajistily dobrou pozici na trhu, tak si mohou dovolit tlačit mzdy v těchto úspěšných firmách směrem nahoru (Český statistický úřad, 2012).

4.2.7 Liberecký kraj

Liberecký kraj je svou rozlohou s výjimkou Hl. města Prahy nejmenší v celé České republice, přičemž téměř 45% plochy zaobírá zemědělská půda. Dále má tento region druhý nejnižší počet obyvatel, pouze 4,2% z celé ČR. Na celkovém HDP České republiky se podílel pouze 3,1%, což je hodnota velmi podprůměrná v rámci všech krajů (Český statistický úřad, 2012).

Za rok 2011 se v Libereckém regionu zvýšily mzdy přesně o 2,7% oproti minulému roku. Jejich současná hodnota je 22 304 Kč. Průměrně mzdy rostly v České republice o 2,2%, mzdy na Liberecku tedy rostly nadprůměrně. Tento nadprůměrný růst v oblasti mzdového ohodnocení nezastavila ani ekonomická krize v minulých letech, která se spíše projevila na nezaměstnanosti. Zaměstnanci si polepšili o 590 Kč. I přes nadprůměrný nárůst mezd zaměstnanci zaostávají za celorepublikovým průměrem (Český statistický úřad, 2012).

V Libereckém kraji vzrostla také reálná mzda, tedy pro zopakování taková mzda, která je očištěná od vlivu inflace. Konkrétně se reálná mzda zvýšila o 0,8%.

Lidé v Libereckém kraji jsou velmi znepokojeni mzdovou úrovní a na konci roku 2011 prostřednictvím odborů žádali o zvýšení mezd o 3%. Požadovaného zvýšení se pravděpodobně dočkají zaměstnanci ve dvou velkých firmách, které drží úroveň mezd v Libereckém regionu v nadprůměrné úrovni. Konkrétně se jedná o společnost Benteler, výrobce automobilových částí, kde se průměrná mzda pohybuje kolem 26 000 Kč a také Jablonecký výrobce automobilových brzd TRW Automotive Czech (dříve Lucas Varity). Tam berou zaměstnanci v průměru necelých 27 000 Kč.

4.2.8 Královehradecký kraj

Královehradecký kraj zabírá 6% celkové rozlohy České republiky a řadí se tím na 9. místo v pořadí krajů. Je to region, který je charakteristický především jako zemědělsko-průmyslový kraj s rozvinutým cestovním ruchem. Královehradecký kraj má zhruba 550 tisíc obyvatel a nejlidnatější okres je Hradec Králové. Na tvorbě hrubého domácího produktu se tento region podílel pouze 4,5%. V přepočtu na 1 obyvatele se ovšem umístil na 4. pozici mezi jednotlivými kraji v ČR (Český statistický úřad, 2012).

Za rok 2011 dosáhla hodnota průměrné hrubé nominální měsíční mzdy v Královehradeckém kraji 22 282 Kč. V porovnání s rokem 2010 vzrostly nominální mzdy o 2,5 procent, což znamenal nadprůměrný růst na území ČR. Konkrétní částka meziročního vzrůstu mezd činila 544 Kč. Díky tomu, že za rok 2011 vzrostla inflace v České republice o 1,9%, tak reálný nárůst mezd v Královehradeckém kraji byl 0,6%, což je opět nadprůměr, když vezmeme v potaz průměrný nárůst reálných mezd v ČR, který činil 0,3% (Český statistický úřad, 2012).

O nejvyšší mzdy v Královehradeckém regionu, kteří nejvíce zvedají mzdovou úroveň v kraji se zasluhují především zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, či vědečtí a odborní duševní pracovníci, jejichž mzda vysoce převyšuje hodnotu mediánu mezd v ČR. Naopak nejnížší mzdy pobírají dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a také pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (Sipkhk.cz, 2012).

Na konci roku 2011 se Královehradecký kraj rozhodnul, že dostanou více peněz pouze zaměstnanci úspěšných firem a lékaři. I přes stávající ekonomickou krizi, která se týká také České republiky, tak se některé nejvýznamnější firmy rozhodly, že budou svým zaměstnancům zvedat mzdy. Mezi tyto firmy patří textilka Veba Broumov, která se rozhodla navýšit mzdy svým zaměstnancům o 4-5%, dále závod Assa Abloy v Rychnově a zemědělská společnost Farmet, které se shodně dohodly na zvýšení mezd o 3%. Největší nárůst mezd se ovšem týká zdravotníků, kteří pracují ve fakultní nemocnici v Hradci Králové. Jejich mzda se ke konci roku 2011 vyšplhala přes 70 tisíc Kč.

4.2.9 Pardubický kraj

Pardubický kraj se vyznačuje především svou rozmanitostí přírodních podmínek, která se projevuje rozdílnou kvalitou životního prostředí v jednotlivých částech regionu. Nejvíce postižené místo životním prostředím je oblast s koncentrovaným průmyslem, především v pardubické aglomeraci. Hrubý domácí produkt Pardubického kraje na 1 obyvatele dosáhl

pouze 79% průměru v České republice. Rozhodující měrou se v kraji na HDP podílí sektor služeb (Český statistický úřad, 2012).

Mzdy v Pardubickém kraji patří k těm nejnižším v regionech ČR. Za rok 2011 se sice průměrně zvýšily mzdy oproti roku 2010 o 472 Kč, nicméně hodnota průměrné hrubé nominální mzdy činila 21 454 Kč. Meziroční vzrůst nominální mzdy byl 2,2%, tzn., že mzdy v Pardubickém kraji rostly naprosto stejně, jako rostly průměrně mzdy na celém území ČR. Reálně se mzdy zvýšily o 0,3%. Mzdy v Pardubickém kraji byly téměř o 10 000 Kč nižší, než mzdy v regionu Hlavní město Praha, kde jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly dosahují mzdy hodnotu přes 31 tisíc Kč (Český statistický úřad, 2012).

Pro následující rok se předpokládá, že mzdy budou v Pardubickém kraji přinejlepším stejné jako v roce 2011. Reálné mzdy by se dokonce mohly snížit a dosáhnout záporné meziroční změny. Firmy se totiž bojí, že ekonomika v roce 2012 spadne do hluboké krize. Na mzdové úrovni v Pardubickém kraji se podílí také skladba zaměstnanosti. Jak je dobře známo, zemědělství patří mezi odvětví s nejnižšími mzdovými ohodnoceními a právě zemědělství tvoří největší podíl zaměstnanosti v Pardubickém kraji a tlačí průměrné mzdy směrem dolů. Naopak se zde postrádá vyšší zaměstnanost v oblasti peněžnictví, kde jsou mzdy obecně mnohem vyšší. Pardubický kraj se může pyšnit svou průmyslovou činností. Patří mezi nejvýkonnější průmyslové oblasti v České republice a v žebříčku je na 3. místě mezi jednotlivými kraji. Mezi nejvýznamnější průmyslové oblasti patří Foxconn, vyrábějící počítačové komponenty nebo chemička Synthesia (Dubský, 2012).

4.2.10 Kraj Vysočina

Kraj Vysočina zaujímá centrální polohu v České republice. Svou rozlohou patří k nejrozlehlejšímu regionu, ale zároveň je to kraj s velmi nízkou lidnatostí. Je konkrétně třetí nejméně lidnatý jak v ČR. Dominantní postavení zde má zemědělská činnost, což je pochopitelně ovlivněno její geografickou polohou. Právě dominantní zemědělství se vyznačuje nadále velkovýrobním způsobem hospodaření. Většina zemědělských podniků se zaměřuje na kombinaci rostlinné a živočišné výroby. Z průmyslové výroby patří k nejvýznamnějším především odvětví strojírenské, kovodělné, textilní, dřevozpracující a potravinářské. Co se týče samostatné ekonomické činnosti, tak v tom regionu Vysočina zaostává za celorepublikovým průměrem. Jeho podíl na celkovém hrubém domácím produktu České republiky se totiž v posledních letech pohybuje neustále kolem 4%, což je poměrně nízká hodnota. Vysočina se řadí také ke krajům s velmi nízkou podnikatelskou aktivitou (Český statistický úřad, 2012).

Zaměstnanci si na Vysočině vydělávali za rok 2011 průměrně 21 710 Kč. Nominální změna mezd byla ve srovnání s ostatními kraji v ČR pátá nejnižší, dosahovala hodnoty pouze 2,1%, přičemž horší nárůst mezd byl zaznamenán pouze v regionech Hlavní město Praha, Plzeňském, Karlovarském a Ústeckém kraji. Po odečtení inflace za daný rok se tedy reálné mzdy zvýšily pouze o 0,2%. Konkrétní částka o kterou si obyvatelé přilepšili byla 449 Kč. Za celorepublikovým průměrem zaostávají zdejší mzdy o 2600 Kč. Zpomalení růstu mezd nastalo v posledním čtvrtletí roku 2011, kdy došlo k navýšení mezd o 132 Kč, procentuálně vyjádřeno se nominálně mzdy ve 4. čtvrtletí zvýšily pouze o 2%, což byl mírný pokles oproti celoročnímu průměru. Hlavní příčinou poměrně nízké úrovně mezd je ve vysoké zaměstnanosti, která je pro tento kraj charakteristická a jak bylo již uvedeno, mzdy v zemědělském sektoru jsou podprůměrné (Finance.cz, 2012).

4.2.11 Jihomoravský kraj

Jihomoravský kraj patří mezi regiony, které jak svou rozlohou, tak svou lidnatostí patří mezi nejlépe umístěné kraje v ČR. Konkrétněji je na 4. místě jak v počtu obyvatel, tak svou rozlohou. Je jedním z ekonomicky nejvýkonnějších regionů v České republice. Hrubý domácí produkt kraje představuje celkem 10,3% z celkového hrubého domácího produktu ČR. Velmi významné postavení v ekonomice kraje má průmysl, především zásluhou průmyslové tradice v Brně. Průmysl se podílí na celkové hrubé přidané hodnotě kraje 28,4% (Český statistický úřad, 2012).

Průměrná nominální mzda za rok 2011 se v potencionálním žebříčku umístila na 3. místě. Konečná částka se vyšplhala na hodnotu 23 538. Vyšší mzdy pobírali pouze zaměstnanci v regionu Hlavní město Praha a také kraji Středočeském. Jihomoravský kraj patřil také k regionům s nejvyšším meziročním nárůstem mezd. Jejich zaměstnancům se v průměru zvýšily mzdy oproti roku 2010 o 708 Kč, což znamenal nárůst o 3,1%. V porovnání s předchozím rokem dosáhl tento kraj výrazného zlepšení, neboť v předchozím roce si zaměstnanci polepšili pouze o 230 Kč. Toto je ovšem nominální vyjádření, po odečtení inflace dosahovala změna reálná meziroční hodnoty 1,2%, protože spotřebitelské ceny se za rok 2011 zvedly o 1,9%, což zde bylo ovšem již zmíněno (Český statistický úřad, 2012).

Dvě třetiny obyvatel v Jihomoravském kraji nedosahuje na průměrnou mzdu. Tato vysoká mzdová úroveň je zavádějící především z důvodu vysokých mezd manažerů a pracovníků ve vedoucích pozicích. Mzdovou úroveň tlačí nahoru také existence města Brna v tomto regionu, které je známé svou průmyslovou výkonností a nachází se zde řada velkých a úspěšných firem, kde zaměstnanci pobírají nadprůměrné mzdy. Do budoucna se

předpokládá nárůst mezd především ve veřejném sektoru, naopak podnikatelé se dle předpokladů v soukromém sektoru nějakého významného mzdového vzrůstu nejspíš nedočkají (Šedá, 2009).

4.2.12 Olomoucký kraj

Olomoucký kraj je charakteristický z ekonomického hlediska především svou průmyslovou oblastí s rozvinutými službami. Je to ovšem kraj rozmanitý. V oblasti města Olomouc je ekonomika stabilní, jenže v okrese Jeseník a severní části Šumperka je díky své geografické poloze a také dopravní nedostupnosti ekonomicky zaostalou oproti průměru v kraji. Z odvětví průmyslu jsou nejrozvinutější textilní a oděvní průmysl, výroba strojů a zařízení a také optické zařízení. Celková ekonomická výkonost kraje je podprůměrná. Za rok 2011 se zdejší hrubý domácí produkt podílel na celkovém hrubém domácím produktu České republiky pouze 4,6% a v přepočtu na 1 obyvatele dosahoval jen 75,5% republikového průměru. V zemědělství dosáhl Olomoucký kraj prvenství v průměrných výnosech z pěstování jarního ječmene, pšenice, řepky a technické cukrovky (Český statistický úřad, 2012).

Zaměstnanci ve firmách v Olomouckém kraji si oproti roku 2010 polepšili o 580 Kč. Tento mzdový nárůst představoval v procentuálním vyjádření přilepšení o 2,8%, což při srovnání s celorepublikovým průměrem 2,2% znamenal úspěch. I přes tento meziroční pokrok, který se Olomouckém kraji podařil, zůstává průměrná hrubá měsíční mzda jedna z nejnižších v České republice. Za rok 2011 měla průměrná mzda hodnotu 21 643 Kč, nižší mzdy pobírali pouze zaměstnanci v Karlovarském, Pardubickém a Zlínském kraji. Za poslední čtvrtletí došlo k mírnému poklesu u růstu mezd, dle statistických údajů rostly mzdy v posledním kvartále o 2,2%, což znamenal oproti průměru za celý rok pokles. Od tohoto roku se zvýší mzdy lékařů. V krajských nemocnicích v Prostějově, Přerově nebo Šternberku bude zvýšení jen o 2%, zatímco zaměstnanci v Olomoucké fakultní nemocnici si polepší o 6,25%.

Podle odborníků ovlivňuje negativně vývoj mezd především obrovská nezaměstnanost, která panuje v Olomouckém kraji. Její míra byla za Ústeckým krajem druhá nejvyšší a je to jeden z hlavních důvodů nízké mzdové úrovně v tomto kraji. Díky tomu zaměstnavatelé nemají důvod své zaměstnance přeplácat, neboť za ně mohou snadno najít náhradu (Finance.cz, 2012).

4.2.13 Zlínský kraj

Zlínský kraj je výjimečný tím, že se na jeho území nachází rozlehlá plocha chráněného krajinného území. Toto území zahrnují dvě velké chráněné oblasti, Beskydy a Bílé Karpaty, které zabírají 30% plochy celého Zlínského kraje. Rozlohou je kraj čtvrtým nejmenším regionem v České republice, ale naopak v hustotě zalidnění výrazně převyšuje celorepublikový průměr (149 ob./km²). Ekonomika v kraji je založena hlavně na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Největším problémem z ekonomického hlediska v kraji je export, který je negativně ovlivňován geografickou polohou kraje. Co se týče podílu tvorby hrubého domácího produktu kraje na celkovém HDP České republiky, tak je v tomto kraji na 7. místě. Dominantní úlohu v průmyslu představuje zpracovatelský průmysl – kovodělný, dřevozpracující, elektrotechnický a textilní (Český statistický úřad, 2012).

I přes to, že meziroční změna mezd byla jedna z nejpříznivějších ze všech krajů ČR, byla o celé 1% vyšší než byl celorepublikový průměr, tak byla ve Zlínském kraji třetí nejnížší průměrná mzda v České republice. Mzdy se tedy meziročně zvedly o 3,2% na 21 486 Kč. Zaměstnanci si tedy polepšili o 670 Kč oproti roku 2010. V roce 2011 byli podle statistik úspěšní především zaměstnanci v oblasti nemovitostí, peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti nebo v obchodu. Zaměstnanci v těchto odvětvích pobírali také vyšší mzdy a zvyšovali průměrnou hodnotu mezd v kraji. Naopak mezi činnostmi, kterým se příliš nevedlo a které zasáhl pokles mezd v roce 2011, patřila odvětví veřejné správy a obrany, kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Podle předpokladů analytiků to vypadá, že kvůli vyšší očekávané inflaci, která by měla nastat bude v následujících obdobích klesat reálná mzda, která se může dostat i do záporných hodnot. Znamenalo by to, že si lidé budou moct koupit za své peníze méně než loni. Toto se ovšem netýká pouze Zlínského kraje, ale také celé České republiky (Novák, 2012).

4.2.14 Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj patří již od 19. století k nejdůležitějším průmyslovým regionům v střední Evropě, jenže odvětvová struktura kraje, která je zaměřená na průmysl přináší problémy především v oblasti nezaměstnanosti. Dalším charakteristickým rysem Moravskoslezského kraje je špatná kvalita životního prostředí, která má ovšem zlepšující se tendenci. Je třetím nejlidnatějším krajem s celkovým počtem 1 243 tisíc obyvatel. Hustota osídlení je také vysoce nadprůměrná. V současnosti pracuje asi třetina všech zaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji v odvětví průmyslu (Český statistický úřad, 2012).

Zaměstnanci v Moravskoslezském kraji pobírají 5. nejvyšší mzdy ze všech krajů České republiky, kdy průměrná hrubá mzda byla za rok 2011 22 907 Kč. Meziročně vzrostly mzdy nominálně o 2,6%, což je růst nadprůměrný. Zaměstnanci si polepšili o 591 Kč. Reálně se tedy mzdy zvedly o 0,7%. I přes to, že ve srovnání s ostatními regiony pobírají zaměstnanci Moravskoslezského kraje poměrně vysoké mzdy, přes to všechno zaostávají o 1 412 Kč za průměrnou mzdou, která byla za rok 2011 v ČR (Finance.cz, 2012).

Mzdy zde táhnou nahoru především velké firmy jako například Arcelor Mittal nebo OKD. Ve společnosti Arcelor Mittal, kde fungují odbory, se během loňského roku zvýšily mzdy zaměstnancům téměř o 2 tisíce Kč. Průměrný výdělek na počátku minulého roku byl 30 816 Kč a na konci roku se mzdy vyšplhaly na částku 32 612 Kč. Na druhou stranu firma Arcelor Mittal má také svou negativní stránku, kterou je plánované další propouštění svých zaměstnanců, kdy by mělo přijít o práci velký počet zaměstnanců. V další zmiňované firmě OKD, která také táhne mzdy v kraji směrem nahoru, se mzdy během 10 měsíců za rok 2011 zvedly z 32 878 Kč na 33 482 Kč (Štalmach, 2011).

5. Závěr

Hlavní část bakalářské práce byla zaměřena na zjištění mzdových rozdílů mezi jednotlivými kraji ČR a zjištění důvodu její rozmanitosti. V předchozích kapitolách byla práce věnována spíše objasnění mnoha ekonomických pojmů, jako jsou rozdíl mezi nominální a reálnou změnou mezd, vysvětlení pojmu medián mezd, lidský kapitál apod. kvůli tomu, aby šlo zcela zřetelně porozumět hlavní sledované části a předešlo se neporozumění těchto ekonomických pojmů v kapitole o mzdových rozdílech v jednotlivých krajích ČR. Zjistilo se, že běžně prezentovaná nominální meziroční změna mezd je zavádějící veličinou, protože neodráží skutečnou situaci v ekonomice. Nezahrnuje totiž změnu spotřebitelských cen, tzn. inflaci a tím pádem u několika regionů nastala situace, kdy byl sice nárůst nominálních mezd, jenže inflace za daný rok byla vyšší, tudíž si lidé mohli pořídit menší počet statků a služeb než v předchozím roce. Snížila se jejich kupní síla.

Co lidi pravděpodobně překvapí, je skutečnost, že průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2011, která měla hodnotu 24 319 Kč, nedosáhla zhruba 2/3 zaměstnanců v České republice. Tato skutečnost vznikla z toho důvodu, že průměrná hrubá měsíční mzda se vypočítá pouze jako aritmetický průměr všech mezd, které si za daný rok vydělali zaměstnanci na území ČR. A právě vysoké příjmy vedoucích pracovníků a manažerů velmi nadhodnocují tuto úroveň a je tento údaj zavádějící. Lepší vypovídající schopnost má medián mezd, který nám ukazuje tzv. mzdu prostředního zaměstnance, ukazuje nám tedy skutečný průměr mezd, který není nijak ovlivněn extrémními příjmy zaměstnanců. Hodnota mediánu mezd za 1. pol. 2011 byla 22 574 Kč.

Suverénní postavení, co se týče mzdové úrovně v ČR, má region Hlavní město Praha. Tamní průměrná hrubá měsíční mzda dosahuje hodnoty 31 109 Kč a je o téměř 7 tisíc Kč vyšší, než průměrná hodnota na celém území České republiky. Hlavní příčinou tak vysokého nepoměru oproti celorepublikovému průměru je koncentrace většiny centrálních rozhodovacích politických a ekonomických institucí, existence nadnárodních firem a velký počet nejúspěšnějších podniků v ČR, kde pobírají zaměstnanci nejvyšší mzdy. Na druhém místě se umístil kraj středočeský, kde se průměrná mzda vyšplhala na hodnotu 23 971 Kč. Mzdy jsou zde na vysoké úrovni především z důvodu, že kraj obklopuje Prahu, tzn. příznivá lokalizace kraje a jsou zde firmy jako ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav a také výroba malých aut v TPCA Czech, s.r.o. Kolín, které zvedají mzdovou úroveň kraje.

V průměru nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci v karlovarském a pardubickém kraji. V karlovarském kraji je výše mezd vůbec nejhorší ze všech krajů, její hodnota činí 20 952 Kč

a region pardubický zaujímá druhou nejhorší pozici s průměrnými mzdami 21 454 Kč. Důvod zaostalosti v obou těchto krajích jsou poněkud rozdílné. Zatímco v karlovarském kraji je hlavní příčina tak nízké mzdové úrovně především neexistence úspěšných firem a podniků, kde by mzdy mohly tlačit úroveň mezd v kraji nahoru, tak v kraji pardubickém pobírají tamní zaměstnanci nízké mzdy hlavně struktura zaměstnanosti. Je zde vysoká zaměstnanost v zemědělství a právě mzdová úroveň zaměstnanců v zemědělství patří k těm nejnižším na území České republiky.

Za nejobecnější faktory, které nejvíce ovlivňují mzdy v jednotlivých krajích se dají považovat především přítomnost či nepřítomnost velkých a úspěšných podniků, kde zaměstnanci pobírají vysoké nadprůměrné mzdy, dále také její geografická poloha a s tím související dostupnost k přírodním zdrojům, další faktor je struktura zaměstnanosti, tím se myslí vyšší mzdové ohodnocení v takových odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace nebo také stárí populace v jednotlivých regionech.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit rozdíly v mzdách mezi jednotlivými regiony ČR a jejich důvody. Byla zjištěna vysoká diferenciací mezi Hlavním městem Praha a ostatními krají a poměrně vyrovnaná mzdová úroveň mezi všemi ostatními krají s výjimkou zmiňované Prahy, přičemž hlavní příčiny mzdové různorodosti jsou uvedeny v odstavci výše.

Seznam použité literatury

- 1) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/mzdy_v_jihoceskem_kraji_v_roce_2011_vzrostly_mezi_rocne_o_560_kc>](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/mzdy_v_jihoceskem_kraji_v_roce_2011_vzrostly_mezi_rocne_o_560_kc)
- 2) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 03. 04. 2012]. Dostupné z [www: <http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05>](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05)
- 3) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 19. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_a_pocet_zamestnancu_v_usteckem_kraji_ve_4_ctvrtleti_a_za_rok_2011>](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_a_pocet_zamestnancu_v_usteckem_kraji_ve_4_ctvrtleti_a_za_rok_2011)
- 4) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Brně* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_jihomoravskem_kraji_ve_4_ctvrtlet_i_2011_a_za_rok_2011>](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_jihomoravskem_kraji_ve_4_ctvrtlet_i_2011_a_za_rok_2011)
- 5) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 12. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://czso.cz/xh/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_kralovehradeckem_kraji_v_1_az_4_ctvrtlet_i_2011>](http://czso.cz/xh/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_kralovehradeckem_kraji_v_1_az_4_ctvrtlet_i_2011)
- 6) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Liberci* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 13. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/120309_mzdy>](http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/120309_mzdy)
- 7) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Krajská správa ČSÚ v Pardubicích* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 10. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/zamestnanost_a_mzdy_v_pardubickem_kraji_v_1_%204_%20%C4%8Dtvrtlet%C3%AD_2011>](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/zamestnanost_a_mzdy_v_pardubickem_kraji_v_1_%204_%20%C4%8Dtvrtlet%C3%AD_2011)
- 8) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Mzdy, náklady práce – časové řady* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 27. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr>](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr)

- 9) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Nejnovější údaje* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 23. 2. 2012]. Dostupné z www: <<http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>>
- 10) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Souborné informace: Ročenky* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 23. 2. 2012]. Dostupné z www: <<http://czso.cz/csu/edicniplan.nsf/aktual/ep-1#10a>>
- 11) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika. *Zaměstnanost, nezaměstnanost – časové řady* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 11. 04. 2012]. Dostupné z www: <http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>
- 12) DUBSKÝ, K. *Průmysl v Pardubickém kraji je třetí nejvýkonnější v Česku* [online]. 2012 [cit. 21. 03. 2012]. Dostupné z www: <<http://pardubicky.denik.cz/podnikani/prumysl-v-pardubickem-kraji-je-treti-nejvykonnejsi-v-cesku-20120321-hz1h.html>>
- 13) DUFEK, P. *Průměrná mzda v Praze loni vzrostla nejméně v celé ČR* [online]. 2012 [cit. 09.03. 2012]. Dostupné z www: <<http://prazsky.denik.cz/podnikani/prumerna-mzda-v-praze-loni-vzrostla-nejmene-v-cele-cr-20120309.html>>
- 14) E-SONDY.CZ. *Zpravodajství pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu* [online]. 2012 [cit. 02. 02. 2012]. Dostupné z www: <<http://www.e-sondy.cz/aktualne/2725-3/13-mzdy-se-vyplacely-nejcasteji-v-jihoceskem-kraji>>
- 15) FINANCE.CZ. *Loňská průměrná mzda ve Středočeském kraji byla 23.971 korun* [online]. 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z www: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/345506-lonska-prumerna-mzda-ve-stredoceskem-kraji-byla-23-971-korun/>>
- 16) FINANCE.CZ. *Mzdy v Plzeňském kraji vzrostly o 2,2% na 22.925 korun* [online]. 2012 [cit. 05. 09. 2011]. Dostupné z www: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/324442-mzdy-v-plzenskem-kraji-vzrostly-o-2-2-procenta-na-22-925-korun/>>
- 17) FINANCE.CZ. *Průměrná měsíční mzda na Vysočině stoupla loni o 449 Kč* [online]. 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z www: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/345515-prumerna-mesicni-mzda-na-vysocine-stoupla-loni-o-449-kc/>>

- 18) FINANCE.CZ. *Průměrná mzda v Moravskoslezském kraji se zvýšila o 2,6 procenta* [online]. 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/345525-prumerna-mzda-v-moravskoslezskem-kraji-se-zvysila-o-2-6-procenta/>](http://www.finance.cz/zpravy/finance/345525-prumerna-mzda-v-moravskoslezskem-kraji-se-zvysila-o-2-6-procenta/)
- 19) FINANCE.CZ. *V Karlovarském kraji loni stouply mzdy o 1,8 pct 20.952 korun* [online]. 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/345513-v-karlovarskem-kraji-loni-stouply-mzdy-o-1-8-pct-na-20-952-korun/>](http://www.finance.cz/zpravy/finance/345513-v-karlovarskem-kraji-loni-stouply-mzdy-o-1-8-pct-na-20-952-korun/)
- 20) FINANCE.CZ. *V Olomouckém kraji loni vzrostla mzda o 2,8 pct na 21.643 korun* [online]. 2012 [cit. 09. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/345508-v-olomouckem-kraji-loni-vzrostla-mzda-o-2-8-pct-na-21-643-korun/>](http://www.finance.cz/zpravy/finance/345508-v-olomouckem-kraji-loni-vzrostla-mzda-o-2-8-pct-na-21-643-korun/)
- 21) GOTTVÁLD, J., et al., *Determinants of individual pay and firm's pay structures in the Czech and Slovak republic*. 1. vydání. Ostrava, 2002.
- 22) HOLÝ, D. *Vývoj mezd v České a Slovenské republice*. Zlín, 2011
- 23) HORVÁTHOVÁ, P., ČOPÍKOVÁ, A. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vydání. Ostrava, 2010.
- 24) JEONG, B. *Measurement of Human Capital Input across Countries: A new Method and Results* [online]. 1998 [cit. 10. 7. 2008]. Dostupné z [www: <http://129.3.20.41.epslab/papers/>](http://129.3.20.41.epslab/papers/).
- 25) JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Makroekonomie, základní kurs*. Dotisk 1. vydání. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2009.
- 26) KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování – přednáška*. Praha, 2003.
- 27) LACINA, J. *Ohlédnutí za vývojem mezd v České republice* [online]. 2008 [cit. 11. 08. 2008]. Dostupné z [www: <http://www.euroekonom.cz/analyzy-tisk.php?type=jl-mzdy>](http://www.euroekonom.cz/analyzy-tisk.php?type=jl-mzdy)
- 28) MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál- měření, souvislosti, prognózy*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011.

- 29) MINCER, J. *Studies in human capital (Economists of the twentieth century)*. Edward Elgar Publishing Company. Vermont, 1993.
- 30) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Česká republika. *Příjmy a životní úroveň* [online]. MPSV, 2012 [cit. 13. 2. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.mpsv.cz/cs/625>](http://www.mpsv.cz/cs/625)
- 31) NOVÁK, M. *Lidé ve Zlínském kraji vydělávají víc peněz* [online]. 2012 [cit. 13. 03. 2012]. Dostupné z [www: <http://zlinsky.denik.cz/zpravy_region/lide-ve-zlinskem-kraji-vydelavaji-vic-penez-20120312.html?_fid=dejn>](http://zlinsky.denik.cz/zpravy_region/lide-ve-zlinskem-kraji-vydelavaji-vic-penez-20120312.html?_fid=dejn)
- 32) OECD. *Analýza vzdělávací politiky 2001*. (Přeloženo z anglického originálu Education Policy Analysis – 2001.) Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001.
- 33) PÁRAL, P. *Ekonomika: Mohl za to Klaus nebo Tošovský?* [online]. 2008 [cit. 22. 01. 2008]. Dostupné z [www: < http://neviditelnypes.lidovky.cz/ekonomika-mohl-za-to-klaus-nebo-tosovsky-ffh-/p_ekonomika.asp?c=A080121_125612_p_ekonomika_wag>](http://neviditelnypes.lidovky.cz/ekonomika-mohl-za-to-klaus-nebo-tosovsky-ffh-/p_ekonomika.asp?c=A080121_125612_p_ekonomika_wag)
- 34) PLATY-MZDY.CZ. *Metodika měření 2009 – Medián* [online]. 2009. Dostupné z [www: < http://www.platy-mzdy.cz/metodika-mereni-vyse-platu/>](http://www.platy-mzdy.cz/metodika-mereni-vyse-platu/)
- 35) SIPKHK.CZ. *Mzdy v kraji dle klasifikace zaměstnání* [online]. 2012 [cit. 14. 04. 2012]. Dostupné z [www: <http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/vyvoj-trhu-prace/mzdy-v-kraji-dle-klasifikace-zamestnani/>](http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/vyvoj-trhu-prace/mzdy-v-kraji-dle-klasifikace-zamestnani/)
- 36) ŠEDÁ, A. *Jihomoravský kraj: Platy vzrostly na 21 494 Kč* [online]. 2009 [cit. 05. 09. 2009]. Dostupné z [www: <http://www.denik.cz/ekonomika/jihomoravsky-kraj-platy-vzrostly-na---korun.html>](http://www.denik.cz/ekonomika/jihomoravsky-kraj-platy-vzrostly-na---korun.html)
- 37) ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A - studijní opora pro distanční vzdělávání*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007.
- 38) ŠTALMACH, D. *Zní to jako pohádka. Mzdy v Moravskoslezském kraji letěly nahoru* [online]. 2011 [cit. 06. 12. 2011]. Dostupné z [www: <http://ekonomika.idnes.cz/zni-to-jako-pohadka-mzdy-v-moravskoslezskem-kraji-letely-nahoru-p8w-/ekonomika.aspx?c=A111206_1696797_ostrava-zpravy_jog>](http://ekonomika.idnes.cz/zni-to-jako-pohadka-mzdy-v-moravskoslezskem-kraji-letely-nahoru-p8w-/ekonomika.aspx?c=A111206_1696797_ostrava-zpravy_jog)
- 39) ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Slovensko. *Ukazatele ekonomického vývoja SR – Priemerná mesačná mzda* [online]. 2012 [cit. 12. 04. 2012]. Dostupné z [www: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=187>](http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=187)

40) ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Slovensko. *Ukazatele ekonomického vývoja SR – Zaměstnanost'* [online]. 2012 [cit. 12. 04. 2012]. Dostupné z www: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=183>>

41) ŠUBRT, B. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vyd. Olomouc: Anag, 2009.

42) UCIMSE.CZ. *Platová tabulka 2012: Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2012 [cit. 08. 01. 2012]. Dostupné z www: <<http://www.ucimse.cz/navody/platova-tabulka-2012-prirucka-pro-personalni-a-platovou-agendu.html>>

43) URBÁNEK, V. *Vzdělání a lidský kapitál*. Praha, 2005

44) VAINDL, L. *Mzda v Plzeňském kraji meziročně vzrostla, ale jen naoko* [online]. 2012 [cit. 12. 03. 2012]. Dostupné z www: <<http://www.denik.cz/plzensky-kraj/mzda-v-plzenskem-kraji-mezirocne-vzrostla-ale-jen-naoko-20120312.html>>

45) VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2011 : praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2011.

46) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČSFR – Česká a Slovenská Federativní Republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí product

HKK – Královehradecký kraj

JHC – Jihočeský kraj

JHM – Jihomoravský kraj

KVK – Karlovarský kraj

LBK – Liberecký kraj

MSK – Moravskoslezský kraj

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OLK – Olomoucký kraj

PAK – Pardubický kraj

PHA – Hlavní město Praha

PLK – Plzeňský kraj

STC – Středočeský kraj

ULK – Ústecký kraj

VYS – Kraj Vysočina

ZLK – Zlínský kraj

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9. 5. 2012

Michal Palát

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Proskovická 112, Ostrava – Výškovice, 700 30